CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'HÔTELLERIE DE PLEIN AIR DU 2 JUIN 1993

IDCC 1631 **Brochure 3271**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/09/2025

Hôtellerie de plein air

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 5
- ***Article - Préambule*** 5
- ***Article 1 - Dispositions générales*** 5
- ***Article 2 - Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentants du personnel*** 6
- ***Article 3 - Conditions d'engagement - Emploi*** 6
- ***Article 4 - Classification des emplois*** 7
- ***Article 5 - Exécution et rupture du contrat de travail à durée indéterminée*** 9
- ***Article 6 - Temps de travail et temps de repos*** 11
- ***Article 7 - Formation professionnelle continue*** 13
- ***Article 8 - Rémunération*** 13
- ***Article 9 - Saisine de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation par un salarié ou un employeur de la branche*** 14
- ***Article 10 - Application*** 14

Textes Attachés 17
- ***Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 relatif au champ d'application économique*** 17
- ***Avenant n° 3 du 25 octobre 1995 relatif au champ d'application de la convention*** 17
- ***Avenant n° 4 du 14 mai 1996 relatif à la modulation du temps de travail*** 17
- ***Dénonciation par lettre du 19 juin 1998 de la convention collective par le SNRPO*** 20
- ***Avenant n° 11 du 27 octobre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle*** 20
- ***Accord du 23 mai 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail*** 22
- ***Avenant n° 14 du 25 juin 2001 portant création du CQP "Ouvrier qualifié de maintenance HPA"*** 39
- ***Avenant n° 2 du 21 février 2002 à l'accord ARTT*** 41
- ***Avenant n° 3 du 21 février 2002 à l'accord ARTT sur les heures supplémentaires*** 42
- ***Accord du 25 octobre 2002 relatif au travail de nuit*** 42
- ***Avenant n° 4 du 15 avril 2003 à l'accord ARTT du 23 mai 2000*** 45
- ***Avenant n° 1 du 29 janvier 2004 à l'accord relatif au travail de nuit*** 46
- ***Avenant n° 5 du 29 janvier 2004 à l'accord relatif à l'ARTT*** 47
- ***Accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance*** 48
- ***Avenant n° 1 du 26 octobre 2004 à l'accord prévoyance du 9 mars 2004*** 54
- ***Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air*** 55
- ***Accord du 26 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle*** 55
- ***Accord du 20 mars 2009 relatif à la lutte contre le travail illégal*** 64
- ***Avenant n° 23 du 16 juin 2009 relatif à la grille de classification des emplois*** 65
- ***Avenant n° 2 du 21 juillet 2009 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance*** 66
- ***Accord du 21 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors*** 67
- ***Avenant n° 3 du 10 mars 2010 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance*** 70
- ***Accord du 30 juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*** 72
- ***Avenant n° 25 du 2 juillet 2010 relatif aux préavis*** 74
- ***Avenant n° 4 du 14 décembre 2010 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance*** 75
- ***Avenant du 2 février 2011 à l'accord du 12 mai 2009 relatif à la création d'une formation de surveillant d'espace aquatique*** 76
- ***Accord du 28 mars 2011 relatif à la mise en place de chèques-vacances*** 78
- ***Accord du 27 mai 2011 relatif au financement du paritarisme*** 80
- ***Adhésion par lettre du 25 novembre 2011 du syndicat CGT à l'accord du 27 mai 2011 relatif au paritarisme*** 81
- ***Accord du 20 décembre 2011 relatif à l'insertion et au maintien de l'emploi des personnes handicapées*** 81
- ***Accord du 18 janvier 2012 relatif à la pérennisation de l'emploi et à la formation professionnelle*** 84
- ***Avenant n° 5 du 31 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance complémentaire*** 86
- ***Avenant n° 6 du 15 mars 2012 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance*** 87
- ***Avenant n° 1 du 16 mai 2012 relatif au financement du paritarisme*** 88
- ***Avenant n° 1 du 8 février 2013 relatif à la pérennisation de l'emploi*** 88
- ***Avenant n° 7 du 8 février 2013 relatif au régime de prévoyance complémentaire*** 88
- ***Avenant n° 29 du 11 avril 2013 relatif au préavis des cadres dirigeants*** 89
- ***Avenant n° 8 du 13 novembre 2013 à l'accord du 9 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire*** 90
- ***Avenant n° 9 du 7 novembre 2013 à l'accord du 9 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire*** 91
- ***Accord du 22 mai 2014 relatif au travail à temps partiel*** 92
- ***Avenant n° 1 du 24 décembre 2014 à l'accord du 22 mai 2014 relatif au temps partiel*** 97
- ***Avenant n° 10 du 22 décembre 2014 à l'accord du 9 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire***

... 97
Accord du 26 mai 2015 relatif au financement de la formation professionnelle ... 99
Avenant n° 11 du 26 juin 2015 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance ... 100
Accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé ... 101
Avenant n° 2 du 20 novembre 2015 à l'accord du 22 mai 2014 relatif au travail à temps partiel ... 106
Avenant n° 1 du 29 janvier 2016 à l'accord relatif au régime frais de santé ... 106
Avenant n° 34 du 11 juillet 2016 relatif au caractère saisonnier d'un établissement ... 109
Accord du 7 septembre 2016 relatif au financement des frais de jury ... 109
Avenant n° 2 du 26 septembre 2016 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé ... 109
Avenant n° 12 du 17 janvier 2017 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance ... 111
Accord du 1er mars 2017 relatif à la formation professionnelle ... 112
Accord du 20 mars 2017 relatif à la création de la commission paritaire sociale (Corse) ... 119
Avenant n° 37 du 17 juillet 2017 relatif au travail saisonnier ... 122
Avenant n° 13 du 23 février 2018 portant modifications de l'accord national professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004 ... 124
Avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ... 125
Avenant du 29 juin 2018 rectificatif à l'avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la CPPNI ... 129
Accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévention de la pénibilité ... 129
Accord n° 39 du 11 décembre 2018 relatif aux durées de période d'essai des CDI ... 133
Avenant n° 14 du 27 décembre 2018 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance ... 135
Avenant rectificatif n° 2 du 11 mars 2019 à l'avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la CPPNI ... 136
Avenant n° 3 du 11 mars 2019 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé ... 137
Accord du 21 mars 2019 relatif à la détermination du secteur d'activité économique de référence (secteur 8) et à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO AFDAS) ... 139
Accord du 3 février 2020 relatif au recours et à la durée des contrats de travail à durée déterminée ... 139
Avenant n° 4 du 3 février 2020 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé ... 140
Avenant n° 15 du 3 février 2020 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire ... 142
Accord du 21 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité (APLD) ... 143
Accord du 24 février 2022 relatif au financement de la formation professionnelle ... 146
Avenant n° 1 du 30 juillet 2022 à l'accord du 21 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) ... 147
Avenant n° 2 du 16 septembre 2022 à l'avenant n° 43 relatif aux salaires ... 148
Avenant n° 5 du 30 décembre 2022 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé ... 150
Avenant n° 6 du 30 décembre 2024 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé ... 152
Avenant n° 16 du 30 décembre 2022 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance ... 153
Accord du 22 mai 2025 relatif à la révision de la grille de classification ... 156
Textes Salaires ... 165
Avenant n° 19 du 11 janvier 2006 relatif aux salaires ... 165
Avenant n° 20 du 10 mai 2007 relatif aux salaires ... 165
Avenant n° 21 du 13 décembre 2007 relatif aux salaires minima (1) ... 166
Avenant n° 22 du 21 avril 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009 ... 166
Avenant « Salaires » n° 24 du 21 janvier 2010 ... 167
Avenant n° 26 du 2 février 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011 ... 167
Avenant n° 27 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2012 ... 168
Avenant « Salaires » n° 28 du 27 novembre 2012 ... 168
Avenant n° 30 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014 ... 169
Avenant n° 31 du 20 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015 ... 169
Avenant n° 33 du 29 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016 ... 170
Avenant n° 35 du 28 novembre 2016 relatif aux salaires ... 171
Avenant n° 38 du 15 décembre 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2018 ... 173
Avenant du 29 juin 2018 rectificatif à l'avenant n° 38 du 15 décembre 2017 ... 174
Avenant n° 40 du 21 mars 2019 relatif aux salaires ... 175
Avenant n° 41 du 10 mars 2020 relatif aux salaires ... 176
Avenant n° 42 du 12 octobre 2021 relatif aux salaires ... 178
Avenant n° 43 du 22 février 2022 relatif aux salaires ... 179

Avenant rectificatif du 17 juin 2022 à l'avenant n° 43 du 22 février 2022 relatif aux salaires 181
Avenant n° 44 du 9 février 2023 relatif aux salaires 183
Avenant n° 45 du 5 février 2024 relatif aux salaires 185
Avenant n° 46 du 30 décembre 2024 relatif aux salaires 186
Textes Extensions 189
ARRETE du 15 octobre 1993 189
ARRETE du 8 décembre 1994 189
ARRETE du 19 décembre 1994 189
ARRETE du 26 juillet 1996 189
ARRETE du 23 octobre 1996 190
ARRETE du 15 avril 1997 190
ARRETE du 7 mai 1997 190
ARRETE du 25 juin 1997 191
ARRETE du 7 janvier 1998 191
ARRETE du 12 mars 1998 191
ARRETE du 13 août 1998 191
ARRETE du 9 avril 1999 192
ARRETE du 4 juin 1999 192
ARRETE du 3 janvier 2001 192
ARRETE du 9 avril 2002 194
ARRETE du 18 juillet 2002 195
ARRETE du 10 février 2003 195
ARRETE du 7 juillet 2003 196
ARRETE du 26 décembre 2001 196
ARRETE du 22 juillet 2003 197
ARRETE du 9 juin 2004 197
ARRETE du 15 juillet 2004 198
ARRETE du 10 février 2005 198
ARRETE du 25 février 2005 198
ARRETE du 22 juin 2005 198
ARRETE du 16 juin 2006 199
ARRETE du 19 octobre 2006 199
Textes parus au JORF 201
Arrêté du 28 décembre 2018 201
Arrêté du 29 mai 2019 201
Arrêté du 3 décembre 2019 201
Arrêté du 3 décembre 2019 202
Arrêté du 4 août 2020 202
Arrêté du 18 septembre 2020 203
Arrêté du 18 décembre 2020 203
Arrêté du 18 décembre 2020 204
Arrêté du 18 décembre 2020 204
Arrêté du 11 mars 2021 204
Arrêté du 11 janvier 2022 205

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'HÔTELLERIE DE PLEIN AIR DU 2 JUIN 1993

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnilotaae de l'hôtellerie de peiln air.
Syndicats signataires	Fédération des scveeirs CDFT ; FNECS CFE - CGC ; FEC-FO.
Organisations adhérentes signataires	Confédération Française des Taivarulrles Chrétiens, sidnacyt naitaonl du toirmsue et loisirs, 52, rue des Prairies, par lrtete du 4 arivl 1999 (BO CC 99-18). Fédération des cmcmeroes et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Balneogt Cedex, par lttree du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-20).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juin 1993

Dans le carde de l'accord du 2 jiun 1993, les parites seinrgiatas snot cnuoenves des dssiooipints ci-après réparties en 5 treits :

I : - Préambule.

II : - Emploi.

III : - Tpems de tairavl et de repos.

IV : - Coocitlnaiin et représentation du personnel.

V : - Rémunération.

En cnaonclut le présent accord, les piarets sntgaiireas ont edntneu mrqaeur luer résolution cmnoume de mener une atocin vnaitorole et concertée, en vue d'apporter aux eueorpmyls et salariés de la pfroiseosn un cdare siattartue :

- pfnlessnsaioiaonrt les dssiiionopts des lios et règlements en viueugr ;

- teannt copmte des spécificités et de l'originalité de l'activité de l'industrie hôtelière de plein air ;

- et clapbae de s'adapter aux évolutions d'une pfsrsooein en développement constant.

Article 1 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

1.1. Cmahp d'application

La présente convention, cuoclne dnas le carde des aeilcrts L. 131-1 et suivants, règle les rapports, sur le trtoiriere métropolitain et dnas les DOM, ertne les eruempolys et les salariés de l'industrie de pilen air.

L'activité de l'industrie de l'hôtellerie de pilen air cenosprrod :

-aux activités d'exploitation de trraien de camping, cranavniag et pracs résidentiels de lioriss répertoriées dnas la notremuacnle INSEE, cdoe NAF : 552 C ;

-aux activités des cgnmiaps macpnuiuix gérés ou concédés de façon aounomte tqncmhunieeet et financièrement ;

-aux pesnerlons des tnreiras de camping, à l'exception du prensenol des ogresimnas de tmsruioe scoial et familial, snas but lucratif, cruteovs par la cnnioteovn cicltevole naanitole étendue du tumrsioe saiocl et familial.

Elle s'applique également aux polennsers des cmemecors dvreis (commerces de détail araetielnims ou non alimentaires), des bars, des scvieres de rtniteuaorsas diverses, seevircs d'animation, exploités par un établissement rlveneat de l'industrie hôtelière de peiln air, à la cioodntin que ces activités sinoet anenexs de l'activité principale.

1.2. Avgatenas aucqis

La présente cnneiotvon ne puet être en acnuue manière la cusae de réduction des aeatagvns auiqcs antérieurement à la dtae de la surgtniae de la présente ctenoovnin :

-soit iildnulnemeiedvt par cntroat ;

-soit cnnilnoneoemetenlvt par l'ensemble du personnel.

Les aaaevgtns renoncus par la présente cevitonnon ne puenvet en auucn cas s'interpréter cmome s'ajoutant à cuex déjà accordés puor le même oebjt dnas ceiarents entreprises. Dnas ce cas, l'avantage le puls fbloaavre au salarié srea suel accordé.

1.3. Durée de la convention.-Dénonciation.-Révision

La présente cinotenvon est cnoclue puor une durée indéterminée. Elle prorua être dénoncée à tuot moment aevc un préavis de 3 mois. La ptarie dénonçant tuot ou parite de la cinvootnen dvera en ifrnoemr toeuts les ateurs praties segaintrias par lrette recommandée aevc accusé de réception.

La présente ceoinnvotn est révisable par acrocd des parties, siot à l'issue des négociations oigolreatbis (une fios par an sur les salaires, une fios tuos les 5 ans sur les classifications), siot lros du bailn bnianuel d'application au curos duquel les perait srgetiinaas eaimnexnt les meruess éventuelles qu'il covneint de prendre.

En deorhs des périodicités indiquées ci-dessus, ttoue dnaemde de révision derva être présentée par au minos duex oiaingatonsrs sicaneydls signataires.

1.4. Réunions de la cisomoismn ptiaairre pemnetarne de négociation et d'interprétation de la brchane

Participation aux réunions

Conformément à l'article 1.4 de la cionenvotn citvlleoce noaltaine de l'HPA, les salariés des enrstpieres de la bchanre désignés par les oiargnonsiats sciaynldes représentatives puor pirectpair aux réunions de négociation bénéficient d'un dirot d'absence de l'entreprise, suos réserve d'en inmfoerr au préalable luer emplyueor au mions une smieane aanvt la dtae de luer absence. Dnas ce cas, le tmpes de tviaral non effectué est assimilé à du tmpes de taavril eeffctif et rémunéré cmmoe tel.

Les coniindtos de pisre en cghare des fairs de déplacement fixées à l'article 1.4 B*(1)*de la cionvtnoen cilclvoete nailnaote de l'HPA snot remplacées et assurées par le fodns de fnneceniamt du praatsrimie de la bacrhne de l'hôtellerie de pelin air, géré par l'association de gesiton parritaie puor le feaeincmnnt du dlouaige social, dénommée AGP-HPA.

C'est le cseniol d'administration de l'AGP-HPA qui détermine les mdeos de rémunération et de rernubesoemmt des frais, sleon les modalités en vgiuuer (voir aritcle 3.1 de l'avenant n° 36 du 23

février 2018).

Formation juruqiide dédiée aux mbermes de la cmisomison

Les représentants des ogntnioaiarss snlciadeys représentatives de salariés et d'employeurs peneuvt bénéficier, à chauqe neovlule mandature, de fraioomnts cenommus vnisat à améliorer les prqiuteas du duogalie saiocl dnas la branche, conformément aux diispootisns du cdoe du travail.

Nombre de réunions

La coomsimisn prtiairae penntemare de négociation et d'interprétation de la banrhce est réunie, sur convocation, au monis 3 fios par an, en vue des négociations mentionnées à l'article 2.1*(2)*, prarpgaahe A et B. Elle est réunie, chqaue année, atanut que nécessaire et sur convocation, en vue des négociations mentionnées à l'article 2.1*(2)*, pghparraae B.

Déroulement des réunions

Les memrbes de la CNPPI snot convoqués préalablement à cuhaqe réunion. La cnioocaovtn cotinent l'ordre du juor déterminé d'un cmoumn aorccd par les mrembes de la commission. Elle est adressée, par ceurorir numérique, au moins 15 jours ceerdnialas avant la dtae de réunion de prévue, accompagnée des dmuoctens uetils à la négociation.

Chaque année, la ciimoossmn définit son cnreaedilr de négociations, en précisant son objet et son périmètre, suos réserve de la satuigrne d'un éventuel aroccd de méthode visé à l'article 2.1, prgrahapae A ci-dessus.

Au tmree des réunions planifiées et après en aivor débattu, les pjrteos de cnoneotinvs ou d'accords cloefiltcs de branche, ou annatves snot mis à la suaingrte des pereatirnas sociaux, conformément aux doispnitosis du cdoe du travail, pius adressés puor extension, soeln les délais et modalités prévus par la loi.

Éventuellement, les mbmeres de la cimmsoison paiirtrae petnemnare de négociation et d'interprétation peevunt décider de tmrtstnraee ou de rynvoeer l'étude des petjors en csimiomosn thnuqceie paritaire.

Crédits d'heures de délégation

Les salariés des enieeprrtss de la brcanhe anyat reçu maandt d'une ogratsaniion sancyldie représentative en vue de siéger à la CNPPI et dnas les aurtes inascetns patireiars de la bnchrae bénéficient d'un crédit dblinsiope de 10 hreeus de délégation par réunion de la CPPNI. Les hueers de délégation snot de plein dirot considérées comme tpems de tariavl et payées à l'échéance noarmle par l'employeur. Les hruees utilisées puor pitapeircr à des réunions de CNPPI ne snot pas itlbaupmes sur les temps de délégation. Les petaris saeingtrias rpnpellaet que les représentants des onntraaosgiis scieadnlys représentatives de salariés au sien de la CPNPI obtiendront, puor siéger à ces commissions, des atinoaorsutis d'absences selon les donsoiisitps définies puls haut.

Nota : (1) Vior veorsin précédente.

(2) Atrcile 2.1 de l'avenant n° 36 du 23 février 2018 ritleaf à la comoipiston et au fenemtioonnnct de la CPPNI.

Article 2 - Liberté d'opinion - Droit syndical - Représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 2 juin 1993

2.1. Liberté d'opinion - Dorit syndical

Les pritaes ctataternoncs rnoascseninet la liberté d'opinion ansii que le dorit puor tuos d'adhérer lbneiemrt à un sdyacnit porsoiensenfl constitué en aipliapoctn du trtie Ier du lirve IV du cdoe du travail.

Elles s'engagent à ne pas tiner cpotme de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des ftocnonis représentatives sndalciyes ou autres, des oopinins politiques, phloiiqopuhses ou religieuses, ni de l'origine scilaoe ou raciale, du sxee ou de l'âge puor arrêter lreus décisions, de qqluuee nartue qu'elles soient, intéressant le fninemenootnct de l'entreprise, et notmnamet en ce qui coenrnce les employeurs, l'embauchage, les cnioointds de travail, la rémunération et l'avancement, la foirotman professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mseeurs de diipnsilce et le licenciement.

L'exercice du droit sydcnial est régi par les dssoopnitiis légales et les dtoniopissis particulières psiers au neivau de caqhue eietsprrne puor luer apilpaction (panneaux d'affichage, local, réunion des adhérents).

L'activité des délégués scydianux désignés dnas les ereitpersns d'au mnios 50 salariés par les ontiagaosnris snylcdaies représentatives ayant constitué une setoicn sycinalde s'exerce dnas le crdae de la loi seoln les abrittonitus et meyons qui luer snot impartis.

2.2. Délégués du pesoenrnl et comité d'entreprise

Les ictasenns de représentation du peneosrnl dspeionst de l'ensemble des prérogatives prévues par les dniptsisoois légales et réglementaires en vigueur, snas préjudice des aménagements puls favlorbeas qui puinoarret être négociés au neviau de chuqae etsreripne concernée.

Article 3 - Conditions d'engagement - Emploi

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

3.1. Caonrtt à durée indéterminée

Dès la sgatunrie de la convention, tutoe ecbhumae à durée indéterminée diot faire l'objet, préalablement, d'un ctrnoat écrit, en dulboe exemplaire, un puor l'employeur, un puor le salarié, mnoinnenatt :

- la dtae de l'embauche ;

- le leiu d'affectation ;

- la qioiailtufcan et la catégorie ;

- le siarlae burt ;

- la durée haibmeoaddre de traiavl ;

- les modalités du rpeos hadamiordbee ;

- les jrous fériés rémunérés ;

- la durée de la période d'essai ;

- les cnooidints particulières (logement, nourriture, etc.), éventuellement une définition des fonctions, nneamtmot puor le peosnrnel cadre.

Tout cemhgannet de ces diosiipstons fiat l'objet d'une naociotftiin écrite ou d'un aeanvnt écrit au caorntt sur cauhcn des exemplaires.

Les ptireas snaietgrias rlealnpept par aluielrs les règles légales en vigueur, reeavtlis à :

- l'interdiction de cmuul d'emplois apiblapcle aux fonctionnaires, agents de sviceres puilbcs de l'Etat des départements et communes, oiffce et établissements publics, de la SNCF, des cpignaeoms de ngtiaivaon aériennes et mtameiirs subventionnées, des régies mincauilpes et départementales, au pneosrnel tiraltiue des oerismgans de sécurité siaocle ;

- l'interdiction puor tuot salarié de cmeulur un empoli l'amenant à dépasser la durée maliamxe du traival ;

- l'interdiction puor tuot salarié d'occuper un epomli rétribué pdnaent ses congés payés ;

- l'interdiction puor les eeuopmlyrs d'occuper tuote poensrne rvlaneet des dsipionsiots sus-indiquées, suos réserve des taruavx d'extrême ugrecne dnot l'exécution immédiate est nécessaire puor prévenir des aedtncics iemmnntis ou orgaiensr des mueesrs de sauvetage.

3.2. Ctnorat à durée déterminée

3.2.1. Dipisoosnits générales

L'engagement d'un salarié puor une durée déterminée diot oeomatberinligt faire l'objet d'un carotnt écrit.

3.2.2. Psreennol saisonnier

Afin de pemtrtree aux salariés sonarnesiis de pgamorrmer luers périodes d'activité, les patires cnoenneivnt des dsosnioiitps ci-après qui, suaf ceslaus coetlatnlruecs contraires, ne reemttnet pas en cuase le caractère déterminé dnas sa durée du canotrt saisonnier.

A la fin de la période de taaivrl du salarié, et à la dadenme écrite de celui-ci, l'employeur iqunide par écrit au salarié sisenioanr son ioentitnn siot de le rdpeernre la ssoian sinavtue et à qulele date, siot de ne pas le reprendre, en mnativot sa décision. Ctete déclaration d'intention puet être rimsee par l'employeur en même tpems que le cctafeirit de travail.

Au puls trad 3 mios anavt ctete date, le salarié mefatnsie par écrit son désir de rererpdne le tiraval ; l'employeur diot répondre 15 jorus sainvut la réception de la ddaemne en eanvnyot le catnrot de tiaravl dnot le salarié drvea ruterneor un eemixprlae signé au puls trad duex mios avant la rpsiree du travail. La non-réponse du salarié vuat rceoeenmnnt de l'offre.

L'employeur inrmofe les salariés suos cotnart de trviaal à caractère saisonnier, par tuot myoen partemnett de conférer dtae catnerie à cttee itoramoinfn (ex : cuslae ccrtnatluleoe ?), des dotoinisisps énoncées aux alinéas ci-dessus.

Pour cullcear l'ancienneté du salarié, les durées des ctarntos de trviaal à caractère soesnaiinr seiucsfcss dnas une même errnetpsie snot cumulées. Par successifs, il est edetnnu l'ensemble des cttnaros de tiaravl à caractère sniosaneir cnlcuos sur une ou pueusilrs saisons, psuruleis années de suite, dnas la même entreprise, suaf ceasuls cteuctraleolns puls foaavlerbs au salarié.

Toutefois, creaoncnnt les gaiarntes indemnités journalières et rntees du régime de prévoyance de la branche, dnot bénéficient les salariés ptnmnereas et saiesnniros aynat au mnois 6 mios d'ancienneté, il est ici précisé que l'ancienneté pisre en cotpme est calculée dnas la branche. La cointiodn d'ancienneté n'est tiuftooes pas riequse s'il s'agit des setuis ou conséquences d'un aecincdt du tavrail ou d'une midaale pllefenonroisse contractée duanrt l'exécution du cnortat à caractère saisonnier.

Par ailleurs, en cas de chômage des jorus fériés, les tlrleravauis saisonniers, qui du fiat de diervs crtoatns sucsfsiecs ou non, cmulnuet une ancienneté taolte d'au minos 3 mios dnas l'entreprise, ont dorit au miantein de luer salaire.

3.2.3. Période d'essai en cas de CDD sisoranneis scfiuecsss ou d'embauche en CDI

En cas de sccioessun de peliursus crttnoas à caractère siinensaor aevc un même salarié et pnoratt sur un même poste, auucne période d'essai ne purora être prévue dès la ciuncsolon du 2e caonrtt à caractère saisonnier.

Lorsque l'embauche suos cnroatt à durée indéterminée fiat situe immédiatement après un ctanort à caractère saisonnier, la durée des périodes d'activité antérieures effectuées dnas l'entreprise est imputée sur la durée de la période d'essai.

3.3. Cratont de tiraavl des salariés à tepms peratil (à durée déterminée ou indéterminée)

Ce canrott est omenbtgreliaiot écrit.

Il diot nnematmot prévoir les ltieims dnas llqleusees les salariés à tepms piertal pevneut etecufefr des heures complémentaires*sans que celles-ci dépassent 1/3 de la durée du tavaril prévue au crnaott (1)*, et snas povouir atditerne la durée légale ou conenveliltonne du travail.

(1) Terems euxlcs de l'extension (arrêté du 15 orcbtoe 1993, art. 1er).

Article 4 - Classification des emplois

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Les eompils snot répartis sleon 4 catégories.

Chaque eolmpi cmnoperd :

- une dénomination ;

- une définition de ficnoonts ;

- une évaluation en temers de coefficients.

Les ctfifeeicons indiqués cetsoutinnt la bsae ou la fteuortche minalime au mnmeot de l'embauche en ftoconin netommnat de l'expérience prnllnseofiesoe acquise, de la frmooatin iiatnlie ou complémentaire suiive par le salarié.

Les preatis ceivnneonnt de se réunir, en cas de besoin, aifn d'adapter cette cslosfiiactain en tuot ou pratie sleon les évolutions de la psforieosn et au minos tuos les cniq ans puor enmaixer la nécessité de réviser les classifications.

	Coefficients hiérarchiques
Première catégorie	
Personnel d'accueil snas tâche administrative	100 à 105
Hommes et fmeems tteous mians : peesnrnol affecté, soeln la saison, assui bein à l'entretien des satnraeiis qu'à totue tâche d'entretien général de l'établissement	105 à 115
Surveillant de juor : chargé de friae apeulqpir le règlement intérieur et les noets de scevrie de l'établissement ; ou/et de niut : aippqlue les cginsnoes de niut spécifiques de l'établissement, velile à la ftermuree des petros et fiat des rdneos de sécurité	105 à 115
Deuxième catégorie	
Employé(e) non qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar, riratsuetoan et cmceeroms anenexs : adie et assrue l'approvisionnement, le stcgaoke et le netatygoe de l'établissement	105 à 120
Personnel d'accueil : procède à l'accueil des touristes, à l'inscription des arrivants, à l'attribution des eaetlmmpcens sur le tairern ; répond au téléphone, puet nteor les communications, arusse la levée, la dsbitioriutn du cueirror et la ptpeeorcin du règlement des séjours	110 à 135
Surveillant de bgaainde : chargé eulciemensvxt de la scllrviunaee dnas les pieinscs d'accès gratuit, possède le brveet ntoaanil de secourisme et de sateuvage et le berevt de svnaluirlet de baignade	110 à 135

Troisième catégorie	
Employé(e) administratif(ve) : possède une fomtiroan d'employé(e) spécialisé(e) connaît l'organisation de l'établissement ; tinet la cssaie ; euetcffe les tauavrx de tsncraproiitn et camsselent ; asusre le suvii de la creaprsnondcoe ; tllavaire sloen les dreivectis du rlsobpaesne ; eeutffce les réservations	120 à 150
Personnel d'accueil mmuinim tuignlrie : acuciel des tetosuirs ; prlae et écrit craumnomet duex lnuaegs étrangères (précisées par contrat) ; artbitue les etpmmlacenes sur le traerin ; reimlpt les formalités administratives, rniegsene les touristes, asruse le règlement des séjours, ptiuarqe la dtpgychlaraioe et l'informatique, ecfuftee les réservations	135 à 170
Animation : connaît et aliuppqe les tnihceuqes d'animation en gurope ; a une expérience des activités culturelles, sportives, distrayantes, asini que la découverte de la région ; a la responsabilité du matériel et de son piett etienertn courant	130 à 170
Employé(e) qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar-restauration et ccmermeos aeenxns : asusre les divres sricvees ; est reobslapnse des mevtumones de cissae et de sa comptabilité ; arssue l'approvisionnement ; est rnoalepsbse des sokcts (entrées et sorties)	120 à 150
Cuisinier : possède le CAP ou expérience équivalente ; piarcipte à l'ensemble des tâches rtielvaes à la préparation des rpaes ; puet tileaavlrr suel dnas un piett établissement	130 à 150
Maître nageur, plsgitae : est tiluitare obirleoigmnaett du bevert d'Etat de maître nuaegr suaeutevr (MNS) ou BEAESN ; assrue la sirlancleuve d'une znoe de badgnaie banalisée (en mer) ou d'une psniice (et son organisation), l'entretien et le noeatytge des eaux, des fltreis et la bnone marche de la stérilisation ainsi que son contrôle et cleui du pH de l'eau. Il pnred teutos les dsioionsipts puor régler les aeiaonlms y afférentes. Il calbroloe aevc l'animation puor les juex nautiques, asrsue la laiootcn de dveris matériels neiuqutas ; est responsable, en tnat que délégataire, du rsecpet des pniopsritcers de sécurité qu'il est chargé de firae aiquelppr ; cdrnnoooe et oangsire le traival des selunivralts de baignade	135 à 170
Ouvrier d'entretien qualifié : assure tuos truavax d'entretien ; est rsbsenoaple de la mcnanientae des ilotnlasintas ; en assure la sécurité ; siat eierttennr un véhicule déterminé crlnnclteuoateemt et le conduire	130 à 150
Quatrième catégorie. - Anegts de maîtrise	
Définition générale : l'agent de maîtrise est un aegnt d'encadrement intermédiaire entre les cadres, d'une part, et les oreiurvs et employés, d'autre part. Il a en cahgre un cliotlecf de tvaiarl constitué piernpnalmciet d'employés et/ou d'ouvriers. Ses ftooincns cpomroentt à la fios des fonnctios d'expertise technique, ntmaoemnt d'organisation du trivaal suos l'autorité de sa hiérarchie, et des fcoitnnos solceias d'intermédiaire hiérarchique et d'animation d'un guproe ou d'une équipe d'ouvriers et/ou d'employés. Il pnred les iatiiivntes se rarptponat aux tâches qui lui snot confiées et il est aoumnote dnas son oiagnraiotsn suos l'autorité et la responsabilité de sa hiérarchie.	
1er échelon. ? Anget de maîtrise : ttaiuirle au muminim d'un CAP, BEP, bac peiefrsnsoonl et/ou expérience pnloeosinrslfee équivalente (VAE...), et/ou possède une capacité de pisre d'initiative et d'exécution des travaux suos l'autorité de sa hiérarchie, mias snas la tolate maîtrise et technicité de son métier	171 à 185
2e échelon. ? Agent de maîtrise expérimenté : possède, par raoprpt à l'échelon précédent, une tltoae maîtrise du métier et une technicité affirmée, tuot en étant suos l'autorité de sa hiérarchie	190 à 200
Cinquième catégorie. - Cderas non dirigeants	
Définition générale : ttauiirle d'un diplôme délivré par une école d'enseignement supérieur ou januisiftt d'un niaevu de cecinaonsanss ou d'expérience équivalents. Il a une lgrae aiotmunoe dnas ses activités. Dnas le cdare de sa mission, il est resbpslonae de la bnone réalisation de ses objectifs. Il a la possibilité de déléguer des tâches qui lui snot confiées par sa hiérarchie. Il a les compétences dnas tuos les dmoaneis de sa responsabilité.	
Position 1 : crade engagé puor ouccper des fcnioonts de crade administratif, carde commercial, crdae tcechienin ou carde opérationnel, aevc ou snas équipes. Il puet lui être demandé la puriqate de l'informatique et/ou des lagneus étrangères	205 à 220
Position 2 : cdrae confirmé exerçant des fcitoonns de cdrae administratif, carde creomcimal ou cdrae thcicnieen egaxniet eeraecmnndt et commandement, prévisions et contrôle d?activité. Cadre aasnurst dnas ses ftocinnos des responsabilités complètes, aevc lrage délégation de pouvoirs, notammnet : ? puor l?application et le recepst de l?ensemble des obligations réglementaires aeqluxlues snot soumis les établissements de l?HPA (urbanisme, santé publique, hygiène, sécurité, plioce intérieure) ; ? et puor la dtcioerin et l?animation d?une équipe de manière régulière. Il puet lui être demandé la patruiqe de l?informatique et/ou des luneags étrangères	225 à 250
Sixième catégorie. - Crdaes diernigtas au sens de l'article L. 3111-2 du cdoe du travail	

Définition générale : snot considérés cmmoe anyat la qualité de cadre dairneigt les credas alxquues snot confiées des responsabilités dnot l'importance iuqlipme une gdnare indépendance dnas l'organisation de luer elmopi du temps, qui snot habilités à pdrerne des décisions de façon lengmerat atoonume et qui perçoivent une rémunération se suntait dnas les nauveix les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas luer eirenstpre ou établissement. Coefficients en fnotcion de l'importance de l'entreprise ou de l'établissement considéré : - jusqu'à 200 emplacements - de 201 à 400 emplacements - 401 eemltcanemps et plus	 225 à 250 255 à 275 280 à 300

Article 5 - Exécution et rupture du contrat de travail à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

5.1. Période d'essai puor les ctntraos à durée indéterminée

La période d'essai est définie cmome une période pmeanettrt à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, noammentt au reagrd de son expérience, et à ce dierenr d'apprécier si les fntiocons occupées lui conviennent.

Elle diot être oorangelmebtiit stipulée dnas le crtnoat de tvraial puor être applicable.

A. ? Durées itieilnas de la période d'essai des CDI

Sauf durées puls ctreous fixées dnas le ctonart de travail, ou aipotalpicn du 2e alinéa de l'article 4 de l'avenant n° 37 rtaleif au tairval seaiosnnir en dtae du 17 spmeberte 2017 étendu, les durées iteaniils de la période d'essai des CDI snot fixées à :
? 1 mios de dtae à dtae puor les 1re et 2e catégories des employés ;
? 2 mios de dtae à dtae puor la 3e catégorie des employés ;
? 3 mios de dtae à dtae puor la 4e catégorie des antegs de maîtrise ;
? 4 mios de dtae à dtae puor la 5e catégorie des cdraes non-dirigeants.

B. ? Cotndoiins de relunnoelevemt éventuel de la période d'essai des CDI

Sous réserve que le cranott de tiavarl du salarié en stilupe expressément la possibilité, la période d'essai puet être eoecetnlnnmxepilet renouvelée une fios d'un comumn acocrd etrne les pirteas :
? par écrit mnenoatnint les mtfois du roumeellnevnet et frisalnamot l'accord exprès du salarié puor ce renouvellement, par sa stnruagie ;
? dnas un même ptsoe ou dnas un psote miuex adapté aux adtipteus du salarié ;
? suos réserve d'un délai de prévenance fixé à 2 senaemis cdnrieelaas avnat la fin de période iaitline de période d'essai.

La durée ttloae de la période d'essai, reonellmnuevet compris, ne puet pas dépasser :
? 2 mios de dtae à dtae puor les 1re et 2e catégories des employés ;
? 4 mios de dtae à dtae puor la 3e catégorie des employés ;
? 6 mios de dtae à dtae puor la 4e catégorie des agtens de maîtrise ;
? 8 mios de dtae à dtae puor la 5e catégorie des cdaers non-dirigeants :

Tableau récapitulatif :

Catégorie visée (CDI)	Durée iitailne de la période d'essai	Durée du renouvellement éventuel de la période d'essai
1re et 2e catégories des employés	1 mois	1 mois
3e catégorie des employés	2 mois	2 mois
4e catégorie aegnts de maîtrise	3 mois	3 mois
5e catégorie crdaes non-dirigeants	4 mois	4 mois

C. ? Continoids rleveitas à la ruputre du cotanrt de taiarvl pnnedat la période d'essai

Pendant la période d'essai, les peratis puenvet se séparer, snas procédure ni indemnité de rupture, suos réserve de neiiftor la ruuptre par écrit (lettre riseme en mian prpore ctnore décharge ou lrtete recommandée aevc aivs de réception) et de rsetecper le délai de prévenance snuaivt :
? cas d'une ruprtue de la période d'essai à l'initiative de l'employeur :
?? 24 heeurs en deçà de 8 jrous de présence ;
?? 48 heerus etrne 8 jruos et 1 mios de présence ;
?? 2 siaemens après 1 mios de présence et avant 3 mios ;
?? 1 mios après 3 mios de présence.
? cas d'une rpurute de la période d'essai à l'initiative du salarié :
?? 24 hreeus en deçà de 8 juros de présence ;
?? 48 hueers à paitrr de 8 jruos de présence.

L'inexécution du délai de prévenance ouvre doirt puor le salarié à une indemnité compensatrice, suaf en cas de fuate grvae ou lourde. L'indemnité est égale au mnoantt des srlaieas et aagtnevas qu'il auairt perçus s'il aivat amccpoli son tvaairl jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité ccteonmpairse de congés payés comprise.

D. ? Iindcenecs de la soesispnun du catront de tvriaal duarnt la période d'essai

En cas de sipneoussn du coanrtt de tivaarl au cuors de la période d'essai (maladie, adeccint du tairavl ou non, congés ?), la durée de celle-ci est prolongée puor une durée égale à cllee de la spuioessnn .

5.2. Lniceemnciet individuel

5.2.1. Procédure

L'employeur qui egnivsae de procéder au lcieneimenct puor mitof psnreenol (disciplinaire ou non disciplinaire) d'un de ses salariés doit, qelus que soeint l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié, rtcpeeesr les formalités seutvanis :

-convocation à un erneeittn préalable par lrette recommandée aevc accusé de réception ou ltrete rsimee en mian prpore cnotre décharge, prévoyant la possibilité puor le salarié de se fraie aestsisr par un mmbree de l'entreprise ou, en l'absence de représentants du peornnesl dnas l'entreprise, par une persnone extérieure cosiihe sur une ltsie dressée par le préfet du département ;

-respect d'un délai muinmim de 5 jruos enrte la dtae de

réception de la ccotnoivoan et la dtae d'entretien.

Si, après l'entretien, l'employeur mtninieat sa position, il neiotfira la rurutpe du coarntt de tavaril par lrttee motivée en recommandé aevc accusé de réception, au mnois un juor fnarc après la dtae de l'entretien.

5.2.2. Préavis

Le préavis, qui cemcomne à coptmer de la dtae de la première présentation de la lrette recommandée par les P & T, est fooctnin de l'ancienneté et de la catégorie du salarié :

Moins de 6 mios de sverice continu	
1re et 2e catégories	8 jruos de dtae à date
3e catégorie	15 jruos de dtae à date
4e catégorie (agents de maîtrise)	3 seemanis de dtae à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	1 mios de dtae à date
De 6 mios à 2 ans de srviece continu	
1re et 2e catégories	1 mios de dtae à date
3e catégorie	2 mios de dtae à date
4e catégorie (agents de maîtrise)	2 mios et 15 jorus de dtae à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	3 mios de dtae à date
Plus de 2 ans de sirecve continu	
1re et 2e catégories	2 mios de dtae à date
3e catégorie	3 mios de dtae à date
4e catégorie (agents de maîtrise)	3 mios de dtae à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	3 mios de dtae à date

L'employeur puet deispnser le salarié de l'exécution du préavis en lui vrnaest une indemnité ctmsraociepne de préavis.

Le préavis diot être exécuté, par les duex parties, soeln les conoinidts hbuillatees du contrat.

5.2.3. Heures de rccrhehee d'emploi pdnanet le préavis

En cas de licenciement, il est accordé, padnent le préavis, des hurees de rceehchre d'emploi payées :

(En heures.)

	CATEGORIE			
ANCIENNETE	1 et 2	3	4 (Agents de maîtrise)	5 (Cadres non dirigeants)
Moins de 6 mios d'ancienneté	6	12	18	24
De 6 mios à 2 ans d'ancienneté	12	24	30	36
Plus de 2 ans d'ancienneté	40	40	40	40

Ces heuers snot psries en pripnice par fciarton de duex hreues par juor en arccod enrte l'employeur et le salarié, ou, à défaut, une fios au gré de l'un et une fios au gré de l'autre suos réserve d'une prévenance de 48 heures. Les ptrieas pneuvet s'entendre puor gprouer ces heures.

Lorsque ces hurees ne sneort pas utilisées du fiat du salarié, luer pnaemiet ne prruoa être réclamé en sus du salaire.

Si le salarié tuovre un epolmi en curos de préavis, il pred le bénéfice du crédit d'heures non utilisé.

En cas de lcenimniecet puor ftaue gvrae ou faute lourde, aucun préavis n'est dû.

Période de congé et période de préavis ne peevnut se confondre.

5.2.4. Indemnité de licenciement

Une indemnité dsctitine du préavis est accordée, en doehrs des cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés anyat au mnios 2 ans d'ancienneté.

a) Puor les salariés n'ayant pas puls de 10 ans d'ancienneté, l'indemnité est de 1/10 de mios de saliare par année de présence.

b) Puor les salariés aynat puls de 10 ans d'ancienneté, l'indemnité est de 1/10 de mios de sariale par année de présence, puls de 1/15 de mios de srliaae par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le saalrie à pnrdere en considération puor le cluacl de l'indemnité est le saraile burt meyon des 3 deeirrns mios (salaire + hueers supplémentaires + atvaanegs en nature), ou le sraaile burt myeon des 12 denreirs mois, lorsqu'il est puls favorable.

5.2.5. Lnemenieccit économique/ cotonevinn de conversion

Il est régi par les dopissoiitns légales en vigueur.

A qciauilfation profsenseolinle et eomlpi équivalents, les critères spsbeltiuecs d'être rteneus puor établir l'ordre des lcitnemneices snot les sainutvs :

-les qualités peonnslrieslfoes ;

-l'ancienneté dnas l'entreprise ;

-les cahgers de famille.

Pour le préavis, les hereus de rhehcrece d'emploi et l'indemnité de licenciement, on ailurpqpea les règles rilvaetes au licceinenmet individuel. Par ailleurs, quels que snioet l'effectif de l'entreprise et le nrbmoe de salariés licenciés, une cnnvtieoon de crsvnoeoin derva être proposée aux salariés aanyt puls de 2 ans d'ancienneté et âgés de monis de 56 ans et 2 mois.

Le salarié licencié puor moitf économique ou aynat adhéré à

une cnootvnein de csvooenrin bénéficiera d'une priorité d'embauche dnas l'entreprise paednnt un délai de 1 an à cteompr de la fin du préavis. Puor ce faire, l'intéressé dposise d'un délai de 4 mios siunvat la fin du préavis puor fraie connaître à l'employeur son inttoienn de bénéficier de ctete priorité. Celle-ci crnoence les pestos cbeaptomils à la qiliiatcfouan du salarié et cuex qui crsarrpeodioennt à une nellovue qciloauaiitfn après le licenciement, suos réserve que l'intéressé en ait informé son ex-employeur.

A cet effet, en cas de poste vacant, l'employeur lui frea connaître ctete possibilité d'embauche par lttere recommandée, aevc accusé de réception, le salarié ayant hiut jruos à cpteomr de la première présentation de l'offre puor y répondre.

En cas de réembauche dnas l'entreprise au corus de cette période d'un an dnas un elompi équivalent à ceuli occupé antérieurement, il n'y auarit pas de période d'essai.

Le salarié ceoesrnvra par aeullirs le bénéfice des agnveaats qu'il aaivt auiqcs lros de son licenciement.

5.2.6. Préavis de lmeicinnecet et hereus de rehecrche d'emploi des credas dirigeants

La durée de préavis de leemeiniccnt des craeds drnigteais (6e catégorie de la gillre de classifications), aisni que les heerus de rehrccehe d'emploi axeequllus ils peuevnt prétendre dnarut ce préavis, snot négociées de gré à gré ertne les ptiears au cratont de tiavarl et prévues dès l'origine dnas le ctraont des cdreas concernés.(1)

A défaut de prévision eltpcxiie de ces monnties dnas le ctranot de trvaail du crade dirigeant, il srea fiat aticpaliopn des durées de préavis de lcnceienmeit et des hueers de rrcehcehe d'emploi, tllees que déterminées par les dioonipsstis cnootnelinvleens en vuiguer puor les cerdas non dgtiienras (5e catégorie de la glilre de classifications).

5.3. Démission du salarié

Le salarié qui dnone sa démission devra cnmferior celle-ci par lettre, dnot la première présentation maqrreua le pinot de départ du préavis. Ce préavis est de :

Moins de 6 mios de seirvce continu	
1re et 2e catégories	8 jorus de dtae à date
3e catégorie	15 juros de dtae à date
4e catégorie (agents de maîtrise)	3 smneiaes de dtae à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	1 mios de dtae à date
De 6 mios à 2 ans de sirevce continu	
1re et 2e catégories	15 jorus de dtae à date
3e catégorie	1 mios de dtae à date
4e catégorie (agents de maîtrise)	1 mios et 15 jours de dtae à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	2 mios de dtae à date
Plus de 2 ans de secrive continu	
1re et 2e catégories	1 mios de dtae à date
3e catégorie	2 mios de dtae à date
4e catégorie (agents de maîtrise)	2 mios et 15 jours de dtae à date
5e catégorie (cadres non dirigeants)	3 mios de dtae à date

Le salarié puet se denssiepr de rseetecpr le préavis en vnerast une indemnité cneipstmcroae de préavis calculée en fnooticn des durées sus-indiquées, suaf acorcd préalable de l'employeur.

A l'issue du préavis de démission, l'employeur rteetmra le ccitearift de taviarl et vseerra les éventuelles indemnités cieonmctsperas de congés payés.

5.3.1. Préavis de démission des cerdas dirigeants

La durée de préavis de démission des credas ditinreags (6e catégorie de la grlile de classifications), est négociée de gré à gré ertne les ptaiers au ctrnaot de traaivl et prévue dès l'origine dnas le coartnt des crdaes concernés.

A défaut de prévision epiticxle de cette menotin dnas le cratnot de tariavl du cadre dirigeant, il srea fiat ataippoilcn des durées de préavis de démission, teells que déterminées par les dsnitpioosis cntnvlneoneoeils en vuegiur puor les cdaers non diitgnaers (5e catégorie de la grille de classifications).

5.4. Retraite

Le départ en retratie s'effectue seoln les diistonpoiss législatives en veuigur lrqusoe le salarié puet fraie voilar ses dotris à pinoesn à tuax plein, siot entre 60 et 65 ans sniauvt la stoatiiun ileidnvuldie de cuahqe salarié.

Lorsque le départ en rtaetire résulte de l'initiative de l'employeur, le salarié a dirot à l'indemnité légale de leeeniiccmnt ou l'indemnité légale de départ en retraite, si elle est puls favorable. Tuot salarié qttaunit vtaonroiemlent l'entreprise puor bénéficier d'une pension veslielsie a dorit à l'indemnité légale de départ en retraite.

(1) Le premeir alinéa de l'article 5.2.6 est étendu suos réserve du rcpeest des dsitisoonpis de l'article L. 1234-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 30 sreembpte 2013 - art. 1)

Article 6 - Temps de travail et temps de repos

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2017

6.1. Définition du caractère saenoiisnr d'un établissement(2)

Les capnimgs par enessce dnveoit être considérés comme des établissements saisonniers, qelule que siot la durée d'ouverture.

Pour les cigamnps qui ne snot pas ovretus au puilbc totue l'année, la ssoain cnsroroped à la période d'ouverture au public, précédée de la préparation de l'ouverture et sviuie de la période des tavurax de clôture et d'inventaire, puor les eolpims concernés, dnas la liimte d'une durée mxamlaie tlaote de 8 mois.

Pour les cpnmaigs qui snot orevuts au pbluic ttuoe l'année, la siosan cnroropsed à la période où siot puor des riaonss climatiques, siot cotpme tneu des meods de vie cteocfllis (vacances, congés, ponts ?) une pintoe dlubare de fréquentation est haimuteelenblt constatée et se répète cqhuae année à des deats à peu près fixes.

Les ctatrnos de tvarial à durée déterminée colnucs puor friae fcae à la saison, tlele que définie ci-dessus, snot d'une durée d'au mmxaium 8 mois, rmneleeovtenlus inclus. L'emploi de

poneresnl pemrannet dnas les campings, quand il est possible, s'effectue suos crtaont à durée indéterminée.

Les tetxes en matière de tviraal seainsinor snot alplcapbies conformément aux dtpssoiiinos légales, réglementaires et cenlnetvionelnos en vigueur.

6.2. Durée du travail

6.2.1. Durée hddeiamaorbe de travail

Le pinprcie d'une durée de tiraavl de 39 heuers est rceonnu puor tuos les salariés employés à pilen temps. Aifn de teinr cptome de la réalité de cnatiers psoets de travail, un régime d'équivalences est envisagé puor cetrinas eloimps :

-emplois snas équivalence : hmoems et feemms tuotes mnias ; employé (e) aamsitiitdnrf (ve) : oirveur d'entretien qualifié ;

-emplois aevc équivalence 43/39 : pennsoerl ciiiesnur ;

-emplois aevc équivalence 45/39 : poernlenss d'accueil 1er, 2e et 3e catégories ; atrues ponrsenels affectés à l'activité bar-restauration qualifiés ou non et employé (e) drvies commerces, qualifié (e) ou non, aumnitaer ; maître nugaer palisgte ;

-emplois aevc équivalence 52/39 : sielvluanrt (e) et gairden (ne) de juor ou/ et de nuit,

à la cdntiooin que le salarié ocnaucpt un emlpoi aevc équivalence n'exerce hlueateimnbelt que cette activité, toute pcoyanvelle aeannmt la sspioerpsun de l'équivalence.

Du fiat de la législation particulière aux hôtels, cafés, rrautsenats et aeruts établissements vednnat des denrées et bsnsoois à conmomesr sur place, la rémunération des penonlesrs cinrsieius ne pourra, puor 43 hueers de présence et être inférieure à 43 fios le Smic, clele des autres psnnoeerls non cuisiniers, puor 45 hueers de présence, à 40,5 fios le Simc nonabstnot les anvegatas en nature.

Lorsqu'il est pirs sur les luiex de travail, le tmeps consacré au piett déjeuner (15 minutes) et au repas (30 minutes) n'est pas ciprmos dnas ces durées et n'est pas rémunéré.

Le tmeps de rpoes etnre 2 jruos de taairvl est fixé puor l'ensemble du pseennorl à 11 heeurs consécutives.

6.2.2. Hreues supplémentaires

a) Cgointennt d'heures supplémentaires snas autorisation

Le cgnieotnnt anunel d'heures supplémentaires aueleqxlus il puet être recoruu par l'entreprise snas avior à dnmeaedr l'autorisation préalable auprès de l'administration est fixé à 180 heures.

b) Hreues supplémentaires soemusis à autorisation

L'accomplissement d'heures supplémentaires effectuées au-delà des ctonengntis fagirnut dnas l'article 6.2.2 est suoims à atsoiautiorn préalable de l'inspecteur du travail.

6.2.3. Durées mxialmeas de travail

a) Le rorcues aux heerus supplémentaires, qleeuls qu'elles soient, est limité par duex séries de durées, conformément aux dtspsinooiis légales en vigueur.

Durée mxlmaiae hidabomadere absuloe sur une semaine

Celle-ci est de :

-personnel snas équivalence : 48 hueres ;

-personnel ceisniuir : 52 hruees ;

-personnel aevc équivalence 45/39 : 54 hurees ;

-personnel aevc équivalence 52/39 : 60 hueers ;

Durée mlxaimae hidmraaeodbe meonnye sur 12 semaines

Sur 12 seianmes consécutives, la durée mixmaale monnyee de présence au tarival est de :

-personnel snas équivalence : 46 heuers ;

-personnel ciieuinsr : 50 hreeus ;

-personnel aevc équivalence 45/39 : 52 heeurs ;

-personnel aevc équivalence 52/39 : 59 herues ;

b) Dérogation aux durées malxeimas hiaddaebemros mneynoe et absolue

Durée mmxliaae haemdrabiode moyenne

A tirte exceptionnel, dnas creitnas secteurs, des dérogations alcppieblas à des périodes déterminées punevet être supportées.

Les dndmaees de dérogation snot faites, conformément aux dsspiioniots légales en vigueur, par l'organisation prnlatoae auprès du dutrceeir régional du travail.

Lorsqu'une dérogation a été accordée, cuqhae erineptrse qui désire la mttere en oureve diot en fiare la ddmnaee auprès de l'inspecteur du traiavl sleon les dtoiisiopnss légales applicables.

Durée mmlaiaxe hemdoaibrade absolue

La damdene de dérogation est adressée par l'entreprise à l'inspecteur du travail, assotrie de jafioustiitncs sur les csotnieacnrcs epnlxeecnelotis entraînant tomaeermnpeirt un surcroît eridrraxoatnie de travail, et précise la durée puor luellqae elle est sollicitée.

6.2.4. Rpeos compensateurs

a) Roeps compensateur-Entreprise de puls de dix salariés

Dans les etesnrpreis oaupccnt puls de 10 salariés, les heuers supplémentaires effectuées dnas le cdrae des ctnngeotnis ounevrt droit, au-delà de :

-42 hereus puor le penonersl snas équivalence ;

-46 heuers puor le prennsoel de cnsuiie ;

-48 hruees puor le posnerenl aevc équivalence 45/39 ;

-55 hreues puor le poesrennl aevc équivalence 52/39,

à un rpoes cmepuentsaor dnot la durée est égale à 20 % du tmpes effectué au-delà des durées sus-indiquées.

b) Repos cnseaumtpoer puor hruees supplémentaires effectuées au-delà du contingent

Dans les eetnreisrps de dix salariés au plus, les herues supplémentaires effectuées au-delà du cteogninnt orvuent dorit à un rpeos compensateur, reops etfcieff qui est rémunéré au tuax hrraoie de base, égal à 50 % des hueres supplémentaires faetis au-delà du contingent.

Dans les errepneitss de dix salariés et plus, les hreeus supplémentaires effectuées etrne le pnfalod légal (130) et le pofnald cneetinvonnol (180) dnnoent dirot à un ropes csumtoeaepnr de 50 %, porté à 100 au-delà du plafond cenonteinnvol (180)(1).

c) Ces rpeos dnoviet feigrur sur le bteuilln de salaire

Ces ropes snot des rpoes emfefteveicnt pirs par le salarié et payés. Ils ne pourront, suaf acocrd contraire, être pirs ernte le 1er jiun et le 30 septembre.

6.2.5. Hriaroe de travail

Conformément aux dniiooitspss légales, un hriraoe de traival

daté et signé par l'employeur srea affiché dnas l'établissement de manière vlibise par le personnel.

Il indiquera, puor caqhue journée, la répartition des heeurs de travail, c'est-à-dire des herues aqxulleues ccmmneoe et fniit chquae période de travail, puor cuhaqe catégorie de salariés.

En cas d'horaires ivuieilndds différents au sien d'une même catégorie de salariés, les hioerars pcrtiaueirls à chuqae salarié doenvrt être indiqués nominativement.

Toute mifictodaion des hruees de tarvial dvera dnenor leiu à une rcitfoitecian préalable des hioerras affichés.

Un dubloe daté et signé des hrroaies affichés et de leurs riatcioecinfts éventuelles devra être adressé à l'inspecteur du travail.

6.2.6. Durée du trviaal des jneues travailleurs

Les juenes truvleairals de l'un ou de l'autre sxee âgés de minos de dix-huit ans ne penuevt être employés à un traiavl efefictf de puls de hiut hueres par jour, dnot 4 heuers et demie consécutives au plus, non puls que d'une durée fixée puor une smainee à la durée de tiaavrl ou de présence de bsae des différentes catégories de personnel.

L'accomplissement d'heures supplémentaires, dnas la lmtiie de 5 herues mmaxium par semaine, est siuoms à aiaitoousrtn de l'inspection du travail.

Le tepms de reops etrne duex jrous de tavrail est de 12 heures.

6.3. Repos hebdomadaire.-Dispositions apailebplcs à l'ensemble des établissements

6.3.1. Principes

Les salariés bénéficient d'un juor et demi, consécutif ou non, qui ne tobme pas forcément le dimanche. Les modalités d'application seront définies au nieavu de cuhaqe eprritsnee par l'employeur après colinutostan des salariés et en tnneat compte des bnoseis de la clientèle.

La demi-journée travaillée ne puet excéder cniq heures. Tuotfieos :

-la demi-journée de rpeos puet être suesnpude :

-en aatciiplopn des diiotopssnis légales en vigueur, la journée de roeps puet également être suspendue, 3 fios au puls au cuors de la période juillet-août :

-les demi-journées et jruos de roeps non pirs et travaillés, dnas le carde de la saison, dnonent leiu à une coiepamotsnn siot en temps, siot en rémunération en fin de saiosn ;

-le nmbroe de jorus de ropes de vingt-quatre hreeus doit, en définitive, être touorjus au monis égal à cluei des seeanmis de la période ou le salarié a été employé.

6.3.2. Contrôle du rpoes hebdomadaire

Les emloerpuys ont le chiox d'indiquer le juor de reops de chauqe salarié, siot sur une affiche, siot sur un registre.

L'affiche diot être ficnelaemt acslsbceie et lisible. Un empiexrale est envoyé à l'inspecteur du tiaavrl aavnt agifahcfe et avnat toute modification.

Le rsirgtee iniuqde puor cahque salarié son juor de repos. Le rtirsgee est cmnnametsot tneu à jour. La mneoitn des journées de roeps du salarié puet tjuoorus être modifiée, à la cntdoioin que la miaoftciidon siot portée au risegtre avant de rvieoecr exécution. La moidcfiiaton ne puet tofuiotes pevirr le remplaçant du rpoes auueql il a droit. Le rstriege diot être communiqué aux salariés qui en fnot la demande.

6.4. Congés annuels

Il est fiat aoppalctiin des dooiitipsnss légales, snas préjudice de la ntioon d'avantage aqcius définie en préambule.

Les périodes de congés prrouont s'étaler du 1er mai au 30 avril, aevc la mrtaiooajn nmrloae de duex juros puor décalage des congés en dhores de la période du 1er jiun au 30 septembre.

Pour csneopemr les croneitants evfceitfes inhérentes à la durée du travail, le pesonnerl crdae dnot le sirlaae est ffaatiorrie bénéficie de 3 jours de congés supplémentaires par an ; bénéficient également du même congé les fmemes et hemoms ttuoes mnias du fiat de la pénibilité des tâches qui luer snot confiées.

Ces jours snot pirs seoln des modalités définies au nievau de caquhe établissement, après consultation, le cas échéant, des délégués du personnel.

En derhos des congés légaux, un congé snas sdloe prroua être donné dnas le crdae d'un aroccd exprès enrte l'employeur et le salarié ou d'un aaevnnt au cotrnat de travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du cdoe du tvarail (arrêté du 15 orbtcoe 1993, art. 1er).

(2) L'article 6-1 est étendu suos réserve que les eopilms puvorus par des ctronats à durée déterminée à caractère soiesninar senoit bein cuex dnot les tâches conersrpednot entemeivcefft aux critères posés par le 3° de l'article L. 1242-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 20 jleluit 2017 - art. 1)

Article 7 - Formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 2 juin 1993

Les petairs ctrcanteotnas rssaoneinncet la nécessité que représentent les ertoffs de ptrimnfcneeeonet et d'adaptation au tarvers de la froomaitn penrisfnllseooe dnas l'entreprise, tnat par les salariés pranemetns que saisonniers.

Il aripntpeat à cquahe employeur, dnas le cadre des dipstionsios légales ou par une démarche volontaire, d'organiser au mieux, en fcntooin des benioss et de la nurate de ses activités, la fiaomrton plsoelsnrfienoe de ses salariés.

Cette firtooman plnoiorslnsfeee srea réalisée, le cas échéant, après cltaountison des représentants du personnel, en liiason aevc des oeimagsrns spécialisés spécifiques à la pfessoiorn de l'industrie hôtelière de plien air.

Article 8 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 2 juin 1993

8.1. Ppnicire général

En fnoicton de la gillre de csoaalciisftin des eolpims et des cneieicftfos hiérarchiques, le siaalre munmiim se clcalue sloen la foumrle sviatnue :

S I 100 + ([x - 100] x P)

ou :

S I 100 = silraae de l'indice 100 ;

x = conficfieet hiérarchique de l'emploi ;

P = vlaeur du point.

Exemple : S I 100 = 5 400 ; P = 25.

Salaire mminium puor un amitnuaer (coefficient x = 130) :

5.400 + ([130 - 100] x 25) = 5 400 + (30 x 25) = 5 400 + 750 = 6 150 F.

8.2. Vleaur du slaiare de référence et veluar du point

(Modifié par aocrcd du 2 jiun 1993 : aoccrd de slaaires étendu suos réserve de l'application des dospioitsnis réglementaires prtnoat fiaxotin du silarae mimiunm de croissance).

Les pireats cneennvoint de fexir puor la durée légale du tiavral :

- le sairale de base, ciefoefncit 100, à 5 850 F ;

- la velaur du ponit à 26,50 F.

Ce qui dnnoe la grille snitauve :

Coefficient hiérarchique : 100

Salaire miimunm : 5.850,50 F

Coefficient hiérarchique : 105

Salaire mniiumm : 5.982,50 F

Coefficient hiérarchique : 110

Salaire muiinmm : 6.115,50 F

Coefficient hiérarchique : 120

Salaire mminium : 6.380,50 F

Coefficient hiérarchique : 130

Salaire miiunmm : 6.645,50 F

Coefficient hiérarchique : 140

Salaire muminim : 6.910,50 F

Coefficient hiérarchique : 150

Salaire mimuinm : 7.175,50 F

Coefficient hiérarchique : 225

Salaire mmiuinm : 9.162,50 F

Coefficient hiérarchique : 250

Salaire muimnim : 9.825,50 F

Coefficient hiérarchique : 275

Salaire mniiumm : 10.487,50 F

Coefficient hiérarchique : 300

Salaire mmniium : 11.150,50 F

Pour l'application des rémunérations manielims hiérarchiques, il diot être tneu cpmote des éléments butrs de salaire, qlleues qu'en soient la nturae et la périodicité, à l'exception des rmtmrbuesoeens de faris et des pemirs d'ancienneté et d'assiduité, si ces pierms snot pratiquées dnas l'entreprise, et des maajionotrs puor heeurs supplémentaires.

Tout elypmeour est tneu d'assurer puor un même travail, ou puor un tiaavrl de valeur égale, l'égalité de rémunération ernte les hmeoms et les femmes, l'égalité de tetaniermt entre salariés français et étrangers.

Les pteiras signetaiars du présent accord cnneenivnot de se réunir au minos une fios par an puor négocier les slareias mmuaiinx gatanris (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133-1 du cdoe du traiavl (arrêté du 15 ocotbre 1993, art. 1er).

Article 9 - Saisine de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation par un salarié ou un employeur de la branche

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

La CPPNI puet également être siiase dnas le crdae de sa miisson d'interprétation et de cniticooalin dnas les cndoiotins définies altelmeucnet à l'article 9*(1)*de la cinovnteon clioeltcve nltnoaaie de l'hôtellerie de pilen air.

Dans ce cas, elle a puor mosiisn d'examiner les différends à caractère colletcif d'interprétation ou d'application de la ctoinoenvn collective, d'examiner les réclamations ilndeedivluis nées de l'interprétation de la ctinvneoon qui n'auraient pas été réglées au naievu des établissements.

Elle est composée de(2) :
? 5 délégués epoyreumls représentant le saycdint patoranl sraianitge ;
? 5 délégués salariés désignés par les oiangirsontas slnceaydis représentatives, les orgatnsionais sliadnceys snteaigairs dnvaet oleangmeiboritt être représentées puor délibérer valablement.

Le secrétariat de la cmisooimsn est assuré par la FNHPA. La présidence de la ciosmisomn est assurée antvtieemlarnet par un emoulpyer ou par un salarié.

La cmmisoiosn est saisie par écrit (lettre recommandée) par la ptiare la puls dlineigte qui diot epsxoer seuccenimtcnt le différend. Elle diot se réunir dnas un délai muaxmim de 15 jruos après la réception de la dnedmae par le secrétariat, qui cqnuvooe les pietars par ltrete recommandée aevc aivs de réception.

La cimossoimn fumrole des porpisooitns de ccinaoitioln qu'elle souemt à l'agrément des parties. Si les pntoiosiorps snot acceptées par les parties, un procès-verbal de ccoioiatlnin est rédigé séance tneante pius signé par les parties.

S'il s'agit d'un litgie à caractère ccletiolf d'interprétation ou d'application de la convention, l'original du procès-verbal est déposé au svecire cetooninvn ctevollice de la dcrtieion départementale du travail. S'il s'agit d'un différend individuel, un elrmaxipee du procès-verbal est remis aux prteais qui étaient en litige.

L'accord prduiot un efeft olrgiaibtoe et penrd fmroe exécutoire.

Si la csmmsiooin ne prievant pas à fleoumrr des pnisoiootrps de conciliation, ou si les pirteas (ou l'une d'entre elles) reensuft d'accepter les piitpnooorss formulées, il srea établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les meermbs de la commission, déposé ou remis dnas les mêmes cdonintios que ci-dessus.

La non-comparution de la partie qui a iurotndit la requête aux fnis de ciinialctoon vuat rcnotiinoaen à sa demande.

Le tpmes d'absence du ou des délégués colcuenitaris aptepnnraat à l'entreprise ou aux epestnierrs dnas lqeusleles est arappu le différend ccltiloef nécessitant ctolniciaion srea considéré cmmoe tpems de tvarial et rémunéré par l'entreprise. Les frias de déplacement senrot pirs en crghae dnas les ctndooinis prévues ci-dessus.

Nota : (1) vior vsoerin précédente

(2) Alinéas étendus suos réserve du rpesect du pcpriine d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de castoiasn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 10 - Application

En vigueur étendu en date du 2 juin 1993

Le présent aoccrd rreceva acaiioplptn à ctmoper de la dtae

d'extension.

TEXTES ATTACHÉS

Avenant n 3 du 25 octobre 1995 relatif au champ d'application économique

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFE-CGC ; CFDT,

En vigueur non étendu en date du 25 oct. 1995

Il a été ccolnu etrne les paitres stigeaairns un aanvnet à la ctonnioven clctiloeve nitaoalne étendue de l'industrie de l'hôtellerie de plein air pnarott miiacoidtofn de l'article 1er, alinéa 1.1, intitulé « Cahmp d'application ».

Article 1er
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 1995

Le 1er prgaaraphe de l'article 1er, alinéa 1.1 « Cahmp d'application » est modifié et remplacé par le prraahpage sinuvat :

« ? la présente cevtonnion cnoulce dnas le crade des aielrcts L. 131-1 et svtaiuns règle les rapports, sur le toeirirrte métropolitain et dnas les DOM enrte les eeyumlrops et les salariés de l'industrie de pieln air. L'activité de l'industrie de l'hôtellerie de plein air croerosnpd :
? aux activités d'exploitation de tariren de camping, cnaanvairg et pracs résidentiels de loirsis répertoriées dnas la Nncuroemltae IESNE cdoe NAF : 552 C ;
? aux activités de cignmpas mcpnauuiix gérés ou concédés de façon aontumoe tnuineehmqcet et financièrement ;
? aux tarnreis de caimnpg dnot le poesernnl n'est pas cvoerut par une convneiotn clvcletoie propre. »

Article 2
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 1995

Le deuxième pgaarhrape de l'article 1er, alinéa 1.1 dmreeue en l'état aecutl du texte.

Article 3
En vigueur non étendu en date du 25 oct. 1995

Les parteis sreataigins cnveineonnt de procéder aux formalités de dépôt et à reeectpsr la procédure d'extension conformément aux diiosnopsits légales en vigueur.

Avenant n 3 du 25 octobre 1995 relatif au champ d'application de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFDT (fédération des services) ; CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 25 oct. 1995

Il a été covennu etrne les peirats signataires, un annavet à la covtnnioen cltveicole niltaanoe étendue de l'industrie de l'hôtellerie de peiln air pnroatt mtocioifidan de l'article 1er, alinéa 1-1 intitulé « Chmap d'application ».

Article 1er
En vigueur étendu en date du 25 oct. 1995

Le pemrier pagraahpre de l'article 1er, alinéa 1-1 « Cahmp d'application » est modifié et remplacé par le pagrpharae snvuait :

La présente cvoetionnn ccolnue dnas le cdrae des atierlcs L. 131-1 et suivants, règle les rapports, sur le trrrietioe métropolitain et dnas les DOM etrne les ereompylus et les salariés de l'industrie de plien air.

L'activité de l'industrie de l'hôtellerie de plein air csrepnrood :
? aux activités d'exploitation de traeirn de camping, cinaarvnag et pacrs résidentiels de losriis répertoriées dnas la nrmutolaence INSEE, cdoe NAF : 552C ;
? aux activités des cnapmigs mnipuciuax gérés ou concédés de façon amtouone temqeienhnuct et financièrement ;
? aux prnsnolees des tenriars de campings, à l'exception du peensrnol des ogsinrames de tuisorme scoail et familial, snas but lucratif, cueortvs par la ctoonnevin ccvoltilee nlaaontie étendue du tiumorse soaicl et familial.

Article 2
En vigueur étendu en date du 25 oct. 1995

Le deuxième paarpaghre de l'article 1er, alinéa 1-1 demreue en l'état auctel du texte.

Article 3
En vigueur étendu en date du 25 oct. 1995

Les pariets sietanrigas cneinnvonet de procéder aux formalités de dépôt et à repeectsr la procédure d'extension conformément aux dotiinspsios légales en vigueur.

Avenant n 4 du 14 mai 1996 relatif à la modulation du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntlaoiane de l'hôtellerie de peiln air.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; Fédération des sivreecs CDFT ; FGTA-FO.

En vigueur étendu en date du 14 mai 1996

Les esnrperetis de l'industrie hôtelière de pelin air deonivt répondre aux voiaartins de fréquentation et aux fcottanluius saisonnières et touristiques.

C'est dnas le souci, d'une part, d'une muleilree prévision et piintacailfon des chrgeas de traavil et, d'autre part, de cesndiloor les eifceftfs permanents, d'allonger la durée des cortnats snrieonsias et d'éviter des ssuseniporps de psoets que les paterrnieas scaioux cennnvieont du présent accord.

En aaplopitcin des aticelrs L. 212-8 et L. 212-8-II du cdoe du travail, le présent aennvat à la cvontieonn ctivcollee poporse aux eieernsrpts de la brachne pesllersoionfne la msie en pcale d'une mlidtuaoon du tepms de travail.

L'application des dtnoisosiips ci-après définies a puor cptiraeornte la spusesproin des hurees d'équivalence définies aux areiclts 6.2 et siuavnts de la cneooivtnn ciltevlcoe nationale, système que les peraits siiaartgnes etdennnet vior pevnrgoesmiesrt disparaître grâce à cet accord.

Article - Chapitre Ier : dispositions générales

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1997

1. Camhp d'application de l'accord

Le présent acorcd s'applique à teotus les etirepersns rvaelent du cmahp d'application de la cinontevon cvectilloe notanliae étendue de l'hôtellerie de peiln air, modifié par l'avenant n° 3 du 25 obtroce 1995, qeul que siot le nbrmoe de salariés occupés.

2. Msie en oveure de la modulation

Les ptireas sginetiraas aenttrit l'attention sur le fiat que la msie en plcae de la mutoodailn deeurme une faculté puor les enerpsiters renlveat du chmap d'application de l'article 1er ci-dessus.

Les dtionspiisos définies ci-après peuenvt farie l'objet d'un aroccd complémentaire fnixat des modalités particulières d'application au nvieau de l'entreprise lorsqu'il etsixe des délégués sncyaduix dnas l'entreprise qui sleus snot habilités à négocier et à siegnr un tel accord.

En tuot état de cause, les présentes ditioisonsps snot réputées ssntiuafefs puor qu'elles pmntteeert aux eiepernrtss de la bnchrae psorlneinseolfe d'appliquer la mluotdoian snas aroccd complémentaire, après inaritmofon et costolatnuin des représentants du proneesnl lorsqu'ils estnixet dnas l'entreprise, imirntofoan des salariés concernés ainsi que de l'inspecteur du travail.

Lorsque l'entreprise apulipqe les dnoiostisips relaetvis à la miootuladn du tmeps de travail, l'employeur met en pacle un système de contrôle de la présence journalière de cuqhae salarié à l'aide de fecihs de pointage, retsrige aevc émargement ou tuot aurte decmonut équivalent. Par ailleurs, une calaiistotpobimn inidiuevdlle de la durée hdabdrmaoeie et mlelusnee de taravil est effectuée puor cauqhe salarié sur la période de modulation. Ce docnmuet est tneu à la dpisotision de l'inspecteur du travail.

Aussi, l'entreprise qui soaituhe bénéficier des doiosnpsitis sur la mouadloitn du tpmes de tiaavrl par alppitocain du présent acrocd ne puet en auucn cas les ceuumlr aevc l'application des dsiooinsitps ceetoinnnnlolve raelteivs aux régimes d'équivalence (art. 6.2.1 et svautins de la cnvtonoien collective).

En conséquence, cuaqhe einetrrspe a le choix, puor l'ensemble de son peennrosl pnmenaret et saisonnier, ertne l'application de la mauoliodtn d'horaires ou l'utilisation des régimes d'équivalence cnoeeinoltnnvs ou le driot comumn de la durée du travail.

Article - Chapitre II : conditions de la modulation d'horaires

En vigueur étendu en date du 16 oct. 1997

1. Définition générale

La miutaodoln est un doissiiptf paremtetnt de fiare verair l'horaire hmaoaidrbede du taairvl en fctonion des vrantaiois saisonnières d'activité, tel que, calculé sur la période de mdootluian choisie, l'horaire meoyn siot égal à trente-neuf heures, par caismoteopnn ertne les périodes de fotre activité et de bssae activité.

Les hreues de tviaral cpsormies etnre la durée légale et le plofand heodbaiamdre défini à l'article 4 ci-après ne cnoetstnuit pas des herues supplémentaires ; elles ne srppnoutet ni mtroioajans de salriae puor les heuers supplémentaires ni rpoes cneoatempusr et ne s'imputent pas sur le cnogientnt aennul d'heures supplémentaires. Conformément à la loi, cttee dérogation drumeee subordonnée à la ciodoitnn que, sur la période de vatoriian choisie, la durée hbmiodradeae meynone n'excède pas trente-neuf hreeus : les périodes de hutae et de bsase activité dneavt se compenser.

Ces disoitisnpos s'appliquent qeul que siot le mdoe de rémunération cishoi par le salarié (voir art. 9 ci-après).

2. Période de mloatdoiun

La période de mulaitdoon est fixée sur 12 mios consécutifs puor l'ensemble du personnel. Elle s'apprécie siot sur l'année civile, siot sur l'exercice comptable, siot sur totue arute période définie par acrcod d'entreprise.

3. Hiarroe myoen

L'horaire moeyn sanrvet de bsae à la mlauodiotn est l'horaire de 39 hruees par saineme ou l'horaire etfiefcf pratiqué par le porsennel concerné si cet harroie est inférieur à 39 heures.

4. Aidlumpte de la mdauoioltn

En période de ftore activité, la liitme supérieure de l'amplitude est fixée à 48 hruees sur une semaine, suos réserve de rseetepcr l'article L. 212-7 du cdoe du taiavrl limnaitt l'horaire hdardobmiaee de taaivrl à 46 hreues en meyonne par sieanme sur 12 semaines.

En période de filabe activité, auucn pcnlehar hidedmabraoe d'heures de tiraavl n'est imposé.

En crous de modulation, le rcreous au chômage ptreail est pboislse lrqouse l'horaire ecmfeivtnefet assuré est inférieur à l'horaire ielnniamiett prévu dnas le ciedneralr de programmation, déduction ftaie des heerus de mloudotian haute. Il ierentivnt dnas les cinindoots légales en vigueur.

5. Statut cntotreaucl des salariés concernés

Tous les salariés à tpmes pieln suos CDI pevuent aivor un hraiore modulé.

Les salariés suos CDD à tmpes plein, dnot les salariés saisonniers, peuvent aoivr un hoirrae modulé, aeuqul cas luer caonrtt de taaivrl dreva le préciser expressément et définir les cinotionds et modalités de la mldouotain hberoidmaade pratiquée.

Lorsque ce peesnronl n'aura pas aopclmci la totalité de la période de modulation, la régularisation prévue à l'article 9.4 ci-après est effectuée au trmee du contrat.

Toutefois, snot exlcus de l'application de la mliaootdun d'horaires les jenues suos crtonats de foamtroin en alternance, apprentissage, siearaigts suos convention, le peoenrnsl intérimaire ou à tpmes partiel.

Les creads aaynt une rémunération firaoafirte indépendante de l'horaire de tavrail pratiqué dnas l'entreprise ne snot pas suoims au présent accord, suaf ditisposinos puls ferabovals pirses dnas le carde d'un acocrd d'entreprise.

6. Copretnraties

Les etineeprsrs qui rnreuoect à la mouatloidn d'horaire s'engagent sur les cirptrtenaoes siunteavs :

6.1. Canoetpiertrs générales à la miluatdoon :

-faciliter la tostaaomfrinrn prrogsesvie d'emplois sianisnreos en euhbmeacs à durée indéterminée et foaiversr l'allongement des durées d'emploi des salariés saisonniers. Un balin anunel de l'emploi au nieavu de cuaqhe etneprsire prtuanqiat la muoatolidn est établi puor un exaemn au neviau de la bcnahre aevc les paeirratnes souacix ;

-supprimer le roecurs aux régimes d'équivalence tles que définis aux acilters 6-2-1 et sivnauts de la cvtineoonn clolvcitee ;

-répondre non suelemnet à un beosin d'adaptation aux fltuiocuatns d'activité de l'entreprise mias également aux aoiirsanpts des salariés et ciurnbetor à l'amélioration de luers cndntoiois de vie et de travail.

6.2. Caireorepntts particulières en cas de dépassement de la durée hdeaobimrdae meonnye alulenne de trente-neuf hurees :

Les hueers effectuées au-delà de 39 hereus hdaieabeodmrs en

mynonee anelulne oeurnvt driot puor les salariés concernés aux craoeitntpers suvnteais :

-soit un tmeps de ftoomrain de 15 % des heerus effectuées au-delà de l'horaire moeyn aenunl de 39 hruees ;

-soit un rpeos compensateur, dit roeps de modulation, de 10 % des herues effectuées dnas les lemitis définies au prpaaagrhe précédent, ou l'équivalent en salaire, à trtie de pimre de matlodoiun ;

-soit tuote atrue ctreoantripe définie par aoccrd d'entreprise ou d'établissement.

La cprioanttree est ciosihe par cquahe salarié concerné.

7. Prgamomre anneul de maoditloun et délai de prévenance

La muloidtaon est appliquée soeln un paorrgmme idicaintf aenunl fnaiast l'objet d'une cuttolaonsin préalable des représentants du psnenorel lorsqu'ils existent. A défaut, la pgimmtroaraon iicandvtie srea portée à la cansancsonie du pesnonerl au minos un mios aanvt l'entrée en vgueiur du régime de modulation, par tuot myeon d'information le mueix adapté (affichage, lettre-circulaire..), ansii qu'au mmnoet de l'embauche des salariés.

Le caidreelnr de la muooalitdn détermine les simneaes ou les mios de feblais et froets activités, et s'applique à l'ensemble du personnel.

A l'intérieur de ce calendrier, la durée hdaeridamboe du tavairl est précisée puor cquhae période, à ttrie indicatif, solen l'activité considérée.

Sauf cnrintsaoeccs exceptionnelles, les salariés snot informés au mions une smieane à l'avance des cmegnahntes apportés au cnidreaelr de moudioatln en fntoiocn des voraitians d'activités et de fréquentation.

8. Heures de tavrail almcoecips au-delà de l'horaire myoen aennul

Lorsque la durée du tmpes de tavairl constatée à l'expiration de la période de matliudoon excède en moyenne, sur l'ensemble de ctete même période, 39 hueres par sieamne travaillée, les hereus effectuées au-delà oevnrut dorit :

-au saairle majoré et, le cas échéant, au reops compensateur, calculés sloen les disntosoipis légales en vigueur, à monis qu'ils n'aient été déjà accordés penandt la période de motaludoin ;

-à l'une des cprtntaeireos définies à l'article 6 ci-dessus, siot :

-à un tmeps de fooitmran de 15 % ou à un reops compensateur, dit rpoes de modulation, de 10 % des heeurs effectuées au-delà de trente-neuf heeurs ou l'équivalent en siaarle à tirte de pmrie de modulation, ou tuote autre ctpaeoritnre définie par arccod d'entreprise ou d'établissement.

Ces hurees de dépassement s'imputent sur le cnotnignet aenunl d'heures supplémentaires.

Il est précisé que les salariés concernés par la maolitudon ont diort de refuser, en derohs des périodes de htuae modulation, d'effectuer des hereus non programmées. En acuun cas ce refus ne puet être une cuase ou un mitof de sacotnin ou de licenciement.

Ces disoiptsinos s'appliquent, qeul que siot le mdoe de rémunération cshoii par les salariés (voir actilre 9 ci-dessous).

9. Rémunération des salariés

9.1. Possibilité de coihx par les salariés etnre duex medos de rémunération.

Le mdoe de rémunération est laissé au chiox de cuahqe salarié concerné et puet cssoientr :

-soit en une rémunération msenleule calculée en foocntin du nbrmoe d'heures de tviaarl effectué dnas cuqahe période de tvaaril considérée ; ctete rémunération étant vailrabe en puls ou en moins seoln les mios de la période de moutloiadn ;

-soit en une rémunération meleulsne dtie " lissée " calculée sur la bsae de l'horaire moyen de 39 hueres par semaine, asrnusat ansii une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel, penandt toute la période de modulation.

Le chiox du mdoe de rémunération par le salarié se fiat par écrit au menmot de la msie en pacle dnas l'entreprise du système de modulation. L'option est vbaalle puor une période entière de mdtuoloian et puet être modifiée, sur simlpe danmdee écrite du salarié, un mios anvat cauqhe nveulloe période de modulation.

9.2. Particularités de la rémunération dtie " lissée ".

Compte tneu de la fuoictlatun des haoeirrs qui ipquimle des écarts pifsoits ou négatifs par rpoprat à l'horaire moyen, un cmpote de cnseoaomtipn ernte les herues de taavirl effectuées en période huate et cleels effectuées en période basse est institué puor cqahue salarié concerné par la modulation, aifn de lui asseurr une rémunération mlnueslee lissée indépendante de l'horaire réel. Ce ctpmoe est tamsnirs puor iaoritonfmn mnmeneeulslet à cuqahe salarié concerné en même tpmes que le bteliuln de paie.

Toutefois, lorsque, à tirte eoxeintecnpl et par dérogation eseprsxe de l'administration du tvarial tllee que prévue par l'article 6.2.3 de la civnoneton collective, des hereus supplémentaires snot effectuées, en corus d'année, au-delà de la ltiime supérieure de la mauiotoldn définie à l'article 4 ci-dessus (soit au-delà de 48 heuers par smiaene ou 46 heeurs en mnoynee sur 12 semaines), ces heuers supplémentaires snot payées au tuax majoré aevc le sliraae du mios considéré, ournevt droit à repos ctnspeumaoer légal et s'imputent sur le cnngteiont aneunl d'heures supplémentaires.

Cette dssiipitoon s'applique également en cas de rémunération calculée sur l'horaire réel de travail.

9.3. Tmentearit de la rémunération en cas de périodes non travaillées dnas le cdrae de la modulation.

Rémunération lissée :

En cas de période non travaillée, mias dnnonat leiu à isiemnnaiotdn par l'employeur, tles que arrêts maladie, accidents, congés légaux ou ceieotovnnnnls ou périodes de formation, ctete ieninstdmaion est calculée sur la bsae de la rémunération lissée.

Hors ces cas, ou lorsqu'un salarié n'aura pas alpmccoi la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la bsae de son tmeps réel de travail.

Rémunération vrialbae :

En cas de période non travaillée, mias dnanont leiu à isaiennotimdn par l'employeur tles que arrêts maladie, accidents, congés légaux ou ceninovonnlets ou périodes de formation, cette ieotinindamsn est calculée sur la bsae de la rémunération que le salarié arauit dû pcroeevir s'il aivat travaillé.

9.4. Caspineotomn des herues de triaval du salarié n'ayant pas travaillé toute la période de modulation.

Sauf en cas de départ du salarié oaelinbgt à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête un cptome de cotnoaipemsn pirosorvie de cqhaue salarié un mios avant la fin de la période de modulation.

Il puet y aoivr pleirsuus cas de freiugs :

a) Lsquroe la stiaoutin de ce cmopte fiat apparaître que la durée du taivarl excède en moyenne, 39 hueers par seimane travaillée, sur la période de moluioadtn et après régularisation des hriaeros sur le deernir mios considéré, les hurees excédentaires ovuenrt droit aux dniosispitos prévues à l'article 8 ci-dessus ;

b) Dnas le cas où la siiutaton du cmtpoe fiat apparaître que la durée du tariavl est inférieure en moyenne, panednt la période de modulation, à 39 heerus par smnaiee travaillées, les hereus non travaillées, si elles ont été payées dnas le carde de la régularisation mensuelle, snot reportées au crédit de l'entreprise.

Ces hreues dovnret être effectuées dnas le mios sniauvt l'arrêt des cptoems et dnas le cdrae de la période anllenue de midtuolaon considérée. A défaut, les heeurs payées non travaillées senrot asuecqis au salarié.

Les hreeus non travaillées qui ont donné leiu à iinoasetmndin du chômage piatrel ne snot pas concernées par les disistpnoios de l'alinéa précédent.

c) En cas de rptruue du caontrt de travail, la rémunération est égale à son temps de tiavral réel au curos de la période de miludatoon et régularisée au puls trad lros du sodle de toute cptome :

-si le nmrboe d'heures de tarvial effectuées excèdent le motnnat des slaireas perçus, il y arua leiu de procéder au peeiamnt d'un rpeapl de slaiare conformément aux diioissnopts du présent acrocd ;

-s'il est constaté un trop-perçu par raorppt aux hurees de triaval effectuées, il srea procédé à une ruentee cronretdoaspne sur les éléments de sarilae à vienr ou dus (à l'exclusion de l'indemnité ceonnvetnlloine de lneieeimccnt et des indemnités cneieostpmcars de congés payés et de préavis non effectué sur ddmenae de l'employeur). Ctete retenue s'appliquera dnas le cas de ruprtue à l'initiative du salarié, de lemccenneiit puor ftuae grvae ou lourde.

Toutefois, en cas de lceiennmecit puor mtoif réel et sérieux économique ou non économique, départ à la raittree sur iitiivante du salarié ou de l'employeur, rturupe anticipée d'un CDD suaf puor fatue grave du salarié, srunaenvt au cours de la période de modulation, le salarié cvnsoere le supplément de rémunération lissée qu'il a perçu par rorppat à son temps de tviaral effectué.

9.5. Timreentat des indemnités de lincmneeicet et de départ à la retraite.

Dénonciation par lettre du 19 juin 1998 de la convention collective par le SNRPO

En vigueur en date du 19 juin 1998

Saint-Etienne, le 19 jiun 1998.

Le SRNPO à Musoeinr le directeur, dirtceoin départementale du travail, de l'emploi et de la foamroitn professionnelle.

Monsieur,

Nous vnneos vuos iofenrmr par la présente que nuos dénonçons norte sariutgne à la ctovnoinen cilvolecte des hôtels, cafés,

Avenant n 11 du 27 octobre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération niataonle de l'hôtellerie de pieln air.
Syndicats signataires	CFTC ; FGTA-FO ; Fédération des secreivs CFDT.

En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998

Les paatireners scouaix de la branche, souieucx de l'intérêt scaiol et économique que représente la frtimoaon ponelrseliofnse puor le scuteer piofesenronsl cuorvet par la convtieonn clvclteoie nontaaile de l'hôtellerie de pieln air (CCN n° 3271), cnveninenot de la création d'une comossimin piaitrrae nlioatnae de l'emploi et de la foriaomtn psilornfneelose (CPNEFP).

Les indemnités de lincneceimet et de départ à la rtiatere se ccluanelt sur la bsae de la rémunération lissée du salarié concerné.

Article - Chapitre III : bilan, autres dispositions

En vigueur étendu en date du 14 mai 1996

1. Bailn de l'application de l'accord

Les pitaers sgaineirats s'engagent à fiare le pnoit à l'issue de la deuxième année à cmoetpr de la dtae d'entrée en vuuegir du présent accord, et à procéder à un balin sur l'aménagement du tmeps de traavil et sur l'évaluation des résultats de son altaiocppin dnas la branche.

Les paartrenies souicax s'engagent à définir un acrcod tpye sur le balin de bnchare que la ptarie potaarlne derva présenter tuos les ans.

Par ailleurs, totue neluvloe disotosipin légale rnttmeeat en csuae tuot ou ptarie du présent accrod frea l'objet d'une réunion de négociation spécifique dnas les 3 mios qui sevunit la putiaron au Jaurnol oiiffcel de la neuovlle réglementation, sur deanmde essrpxee de l'une ou l'autre des pireats signataires.

2. Formalités

Les petiars saantgeriis cnvnnenioet de procéder aux formalités de dépôt et de rscepeetr la procédure d'extension conformément aux dtsioinpsios légales en vigueur.

rtauatresns du 30 airvl 1997.

Notre décision est motivée par :
? le fiat que nuos ne snooys pas inulcs dnas le cmhap d'application de la citennvoon covticelle noilnatae étendue tel que défini à l'article 1er de ladite cnivnoeton ;
? ntore inteonitn de somtrteue à l'extension le poejrt de ctononevin clloivtece des cafétérias et assimilés.

Conformément à l'article L. 132-8 du cdoe du tavrail et l'article 4 de la cenoonvitn ceiolltcve niltanaoe HCR, ctete dénonciation pdrrnea efeft 3 mios à coepmtr de la réception de la présente.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes stuotialans distinguées.

Le président.

En se daontt de cttee structure, ils arffmniet aisni luer volonté cmmnoue :

- de rfereoncr les meynos de réflexion et d'action de la poiressfon dnas les doiaemns liés à l'emploi et à la ftiooarmn peenniflrsoolse ;

- de développer une pqioliute d'emploi et de frtmoiaon adaptée à la bchanre d'activité de l'hôtellerie de pelin air, en se daonnnt les mneyos nécessaires à sa msie en oeuvre.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998

Le présent acorcd cennocre les eetperirnss exerçant les activités définies dnas le cahmp d'application de la coonienvtn ctevicolle de l'hôtellerie de pilen air, telels que précisées dnas l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995, étendu par arrêté du 25 jiun 1997.

Article 2 - Objet de la commission

En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998

La CPFENP de l'hôtellerie de pilen air a puor oebjt :

- d'étudier et d'analyser les bnoeiss de la brnahce ;

- de pertmetre aux salariés d'acquérir ou de rncoefrer luer fromation pliflrnoonesese ;

- de définir et d'orienter une poluitqie générale de l'emploi et de la fmtorioan peonsrlsenfoile ;

- de mrttee en oevure les acinots de firooamtn nécessaires à l'application de cette piuqilote et résoudre aisni les problèmes liés à l'emploi et à la foamoirtn professionnelle.

Article 3 - Attributions de la commission

En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998

La CENFPP rplemit les msoisins définies par les ttexes réglementaires et cntnleoneionvs en vigueur, nmntaomet dnas le cdrae des dinpistsioos de l'article 40.1 de l'accord ipnreetnrnosfoisel du 3 jilleut 1991, modifié par la loi le 5 jleliut 1994.

Elle srea particulièrement chargée de :

-procéder ou fraie procéder à l'intérieur de la pfisosoren à tuoets études pmerttneat une melrielue cncsoainasne des réalités de l'emploi dnas la bnhrace aussi bein en évolution qnvtauiattie que qltiivuatae (sur les qualifications, l'organisation du tiavral et les strcruetus des effectifs) ;

-définir une piilotque générale de l'emploi et de la fmoiarton pslesnrfoonelie en pbnlaiut cqauhe année une ntoe d'orientation générale ;

-veiller à mnietnair les eoipmls par une évolution adaptée des ptuqoiiels de foaimortn ;

-définir chqaue année les priorités en matière d'actions de fimtrooan en fioctnon de cnrteeias caractéristiques :

-objectif de la fotiamron ;

-public de la faotmoirn ;

-contenu de la froaotmin ;

-durée de l'action de frmtioaon ;

-niveau de l'action de fromitoan ;

-sanction de la ftriooman ;

-organisation ctovlielce de l'action de foaiormtn ;

-établir la liste des qnauioftacliis puor lelleeuqss une fimtooran en atnlenacre puet être dispensée dnas le crdae d'un crtaont de qiftacaoiiuln en aapotlcpiin de l'article L. 980-2 du cdoe du tiaavrl ;

-élaborer les référentiels et coetnuns des ctatefircis de qilafitcaioun preiselsfonnole (CQP) ;

-établir ou faire établir chauqe année un balin des aoictns de frtioamon engagées et de l'évolution de la srruuctte des epmolis ;

-mettre en orvuee les mneoys d'une véritable ptuolqiie d'insertion des jenues dnas le seectur de la bhcrnae ;

-trouver les moynes adaptés à la résorption de la précarité dnas la profession.

Article 4 - Composition de la commission

En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998

La CEPFNP est constituée perianrtmeait de :

- un tiarultie et un suppléant désignés par ccahnue des onoargatsiins sleaiydcns représentatives des salariés ;

- un nmbroe égal de représentants des oigsnioarnats slaiencdys patronales.

Article 5 - Fonctionnement de la commission

En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998

En cas d'absence d'un mbreme titulaire, il est fiat appel au suppléant, lqueel à cette oicacson bénéficie des mêmes drtios et poruovis que le mbrmee titulaire. Toutefois, le suppléant puet siéger en même tpmes que le tiaiurtle aevc une viox consultative.

La présence de trios cinquièmes au mnois des merbmes de la cimossomin présents ou représentés est rseqiue puor la validité des délibérations.

Les décisions snot pierss à la majorité des mmbeers présents ou représentés, suos réserve de rectepser la parité des collèges.

Il est tneu procès-verbal des séances par le secrétariat assuré par la fédération noailtnae de l'hôtellerie de pelin air.

Article 6 - Organisation de la commission

En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998

Tuos les duex ans, la coimsismon csoihit pmrai ses mmbrees un président et un vice-président.

A cqauhe renouvellement, la répartition des posets se fiat avanineermelttt et pnertrmeaaiit enrte l'organisation polrnatae et les oanairtnosgis siyedlcnas de salariés.

Les mrmbees du buaeru snot désignés par luer collège.

Le président et le vice-président représentent la cmoimsosin dnas le carde de ses activités. Ils assunert la tneue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent les oredrs du juor des séances.

Les procès-verbaux snot signés par le président et le vice-président et proposés puor arpbaptioon lros de la réunion siunvate de la commission.

Ils renndet cmtope aenlmlneunet des activités de la commission.

Article 7 - Réunions

En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998

La CENFPP se réunit au minos une fios par ssmteere et à chqaue fios qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur demdane de toris au moins de ses membres. La délégation des eremyopuls arrsesua les cghreas de son secrétariat.

Les frais de déplacement des taelrtiius (et, le cas échéant, de lures suppléants) sroent pirs en cgarhe dnas les mêmes cndtonoiis que cleels définies à l'article 1er de l'avenant n° 1 du 23 smpreetbe 1994.

Article 8 - Durée et conditions d'application du présent accord

En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998

Accord du 23 mai 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFTC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

La loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation reavtile à la réduction du tmeps de taviral et ses décrets d'application subséquents prévoient que l'horaire légal est porté à 35 hurees au 1er jeainvr 2000 puor les esetrrpeins de puls de 20 salariés, et au 1er jvinaer 2002 puor les eespirrtnes de 20 salariés et moins.

La loi n° 2000-37 du 19 jnaiver 2000 complète et mdofiie le dtsoipisif légal sur les 35 heerus et la réglementation sur la durée du travail.

Les txeets susvisés aelplnept les pieatearrns sauocix à négocier les modalités de la réduction eftcfeive du tmpes de tivaarl adaptées aux sautotiins des bhcaners et des entreprises.

Ils prévoient également, seoln les staontiius des entreprises, des atetamtenbs de coititsnaos sicaeols panlteoars puor les esnerpteirs qui s'engagent dnas un prssceuos anticipé et négocié de réduction et d'organisation du tmpes de travail, en rnseaptect les cointdnois fixées par la loi du 13 jiun 1998 : une réduction ecivfefte et immédiate du tepms de travail, des aiotcns en vue de

Le présent aoccrd est clnocu dnas le carde des dinostoispis de l'article L. 932-2 du cdoe du tviaral puor une durée indéterminée.

Il purora être dénoncé par l'une des pietras sinaieagrts aevc un préavis de 2 mois.

Article 9 - Formalités

En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998

Le txete du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, est fiat en nmbore suiasffnt d'exemplaires puor riseme à cnuahce des oorsingtinaas saaegiirtns et dépôt dnas les citonndois prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

L'extension du présent arccod est demandée par la prtiae la puls diligente.

Article 10 - Litiges-Contrôle-Recours

En vigueur étendu en date du 27 oct. 1998

Teuots difficultés d'application des txetes en vuguier et des calseus du présent aroccd snerot soeuisms à la coomissmin prirtiaae d'interprétation de la CCN de l'hôtellerie de pelin air.

En cas de suittaion de bgcloae au sien de la commission, cette dernière purora farie appel à l'arbitrage de la cmsmsoiion nlitoaane partiriae de la coontievnn collective.

fioaervsr l'emploi, en tmrees d'embauches ou d'emplois préservés.

Par ailleurs, un nouaveu dsiistiopf d'allégements de caehgrs seilcoas est mis en palce par la loi du 19 jnviear 2000, sleon des modalités spécifiques.

Les epesertrins de l'hôtellerie de plien air prneennt atce de ces neluevols disoonspitis et senauoitht s'inscrire dnas un perocsuss négocié de RTT au neaviu de la branche.

En effet, s'agissant de secrteus d'activités rgoupnaret minemretiaorjat des petites, viroe très pietets entreprises, la négociation de branhce apparaît cmome le nvaieu le puls pnntireet puor fxeir et eaecrdnr les nemros générales ravleites à la réduction et l'organisation du tpmes de travail, mias assui puor préserver la nécessaire hiiasotnamron des priatqeus sloiaces des stucrees d'activités considérés.

Les pnteeiraars sauiocx de la bcarnhe entdennet perdnre en cotmpe les caractéristiques et l'évolution de l'activité de l'hôtellerie de plein air. Le présent acocrd s'inscrit dnoc dnas la démarche sativune :

- développer l'emploi en fvrisaanot la vsoaiitoarln des compétences, l'intégration des pbcilus prioritaires, nmtaoenmt ceuli des jeunes, et améliorer la siiuatton des salariés saisonniers, tuot en curonbnatit à la pérennité des activités des etiprnreess de l'HPA ;

- répondre aux beionss d'une clientèle de liisros et de tiomsure de puls en puls etgeaixne dnas la qualité et la diversité des pitrtasoens fournies, par de nulvleoes osoraginatnis du tvraial adaptées à ces attentes. Ce qui inudit de laegrs capacités de sleouspse et d'adaptabilité des hiaoerrs de tavrial ;

- améliorer les ciodtonnis de trivaal et la qualité de vie des salariés ;

- reeevlr le défi européen dnas le dainome du tourisme, ce qui ipulmqie un développement des prrocneafems des activités de

l'HPA, une démarche cohérente et uiofnmre de la perifosson fcae aux einxecges du marché européen en temres de bnoiess et de prestations.

A cet égard, les prraaiteens sucoaix rnenieansscot :

- que la branche, par sa nature, ne puet réaliser de gian de productivité ;

- que cet acocrd crée un déséquilibre aevc les etienresprs européennes crcuentoerns de la même bachrne ;

- dnoc que cet aorccd entraîne une basise de compétitivité des etrensrepis françaises vis-à-vis de lerus cncuonerrts européens.

En conséquence, les panrraeetis soauicx s'engagent, auntat que friae se peut, à oeverur puor une untiofsoimiran des régimes suciaox en Europe.

Par ailleurs, le présent aroccd prévoit puersiuls fmeros d'aménagement du tmeps de tvraail stelsipebcus de répondre aux ciidnootns d'activité porreps à cahque entreprise, tuot en peatrtnemt une aungomateitn du tmpes dlnospbiie des salariés et en préservant lreus cndtoinois matérielles et économiques.

Les pietaarners socauix cvnnoinneet que la msie en ouevre de cet acrocd dnas l'entreprise s'accompagne du mnaiiten du slaarie burt mneesul des salariés, en vue de csonreevr luer équilibre économique.

CONDITIONS D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

Le présent aroccd est d'application facultative. La nootin d'application fvtaitlauce de l'accord est entneude comme la faculté, solen la tlalie de l'effectif de l'entreprise, d'anticiper ou non le pgaasse au 35 heeurs dnas le crdae de l'accord de branche. Il en découle les siituoants sevnutias :

1. Puor les esenrtieprs de puls de 20 salariés et mnois de 50 salariés : le présent aorccd de bancrhe luer est aipallbcpe dès son entrée en vigueur, suaf si elels ont déjà clncou un accrod ccoltelif de réduction anticipée du tmpes de taairvl dnas les ctniodnois prévues par la loi du 13 jiun 1998 (ou la loi dtie de Robien), ou si elels sitauheont cucnlore un accrod d'entreprise complémentaire et spécifique en rracuneot au mdantneemat ou, éventuellement, en sgainnt un aroccd cloticelf aevc les délégués du peernosnl dnas les cnitoionds fixées par la loi du 19 jnvaeir 2000. Toutefois, l'application diretce du présent aorccd de brnache puet prermette de prétendre au noauveu dissipoitf d'allégements de cahgres slieocas dnas les cdoniontis fixées par la loi du 19 jevniar 2000.

2. Puor les eensrpeirts de puls de 50 salariés qui n'auraient pas clocnu d'accord cllteoicf de réduction anticipée du tmpes de tivaarl : eells dnevoit sgnier un acorcd coecliltf d'entreprise aevc une ou des oantiaginorss sdyanecils représentatives anyat rlcleieui la majorité des sfagerfus exprimés lros des dernières élections professionnelles, ou, aevc un salarié mandaté aevc viloatdain de l'accord à la majorité des salariés, ou en snanigt un acrocd cieolcltf aevc les délégués du pernnesol dnas les coidntonis fixées par la loi du 19 jevianr 2000. A défaut d'un tel aroccd d'entreprise à légitimité renforcée, ces eenrirsteps ne paurniroet pas prétendre au noaveuu disiipstof d'allégements de cgaerhs sceloias (1).

3. Puor les eriseetnprs de 20 salariés et mnois qui shentouiat ateiincpr la réduction du tpmes de travail, puluseirs cas se présentent :

- 1. Siot elels pnuveet sltoliecir les aeids de l'Etat : le présent arcocd luer pmeret dceenetrimt d'anticiper le pssgaae aux 35 hereus solen les ciidtonnos fixées, mias elels penevut aussi crnlucoe un aoccrd cloleictf d'entreprise dnas les cionntodis fixées par la loi du 19 jvaenir 2000 et ses décrets d'application. Les erpersenits devinot etnsuie sliltoceir les aedis prévues par la loi du 13 jiun 1998, siot dnas le cdare du velot ofisenff sur la bsae d'une déclaration de l'employeur cotmonaprt les ifntooairmns prévues par le décret n° 2000-84 du 31 jvaienr 2000 ou dnas le cdrae du vleot défensif, après sruiatgne d'une cvtnneooin etnre l'entreprise et l'Etat. Eells pevneut également bénéficier du noauevu dstopisiif d'allégement de craehgs selcoais dnas les cnotdniois légales en vuegiur (2). De manière générale, puor les etpnesierrs de 20 salariés et mions ancnpiaitt le pgassae aux 35 hurees et sntllciaoit les aedis ivitenciats de la loi du 13 jiun 1998 dnas le carde du voelt défensif, il est précisé qu'elles deonvit corclune un acrcod ccioltetf d'entreprise dnas les cnndtooiis posées par la loi, en sus de la sungitare d'une cinteoonvn aevc l'Etat. Dnas le crade offensif, qu'il s'agisse de l'aide iivtantice ou de l'allégement de crehgas patronales, une slmpie procédure déclarative est suffisante, snas qu'il y ait leiu de présenter une dmaende préalable ;

- 2. Siot elles n'entendent pas ou ne peunevt pas sletilcoir les adeis iinciatvets de l'Etat acluteels (loi du 13 jiun 1998). Eells pveunet peassr aux 35 hruees en aapulpnqit deieemctrnt le présent arcocd mias snas slitlceoir les aieds croestearonnpds prévues par la loi du 13 jiun 1998. Toutefois, elles pnuveet éventuellement bénéficier du naeuovu dpioiitssf d'allégements de cahrges solaices dnas les cioitnonds fixées par la loi du 19 jvnaeir 2000 et selon les modalités définies dnas le présent accord.

4. Puor les eeprtriesns de 20 salariés et monis qui ne pvenuet pas réduire d'au mions 10 % la durée eetfficve du traavil en aiiacpnntt dnas le cdare de la siltltiiaocon des aides, elles creevnnrsoot la durée et l'organisation du temps de tvaairl qui snot aeneltmlecut les lreus et apodotnret la nleuolve durée légale du taviarl de 35 hruees le 1er jiaenvr 2002 selon les doipoitsniss légales en vuegiur ou à venir, nmoenmtat crnnonacet l'octroi éventuel des allégements de chgraes seaicols et en alipapnuqt les modalités définies dnas le présent accord.

5. Puor les erpetenrsis de mnios de 20 salariés qui sioneauhtt eerntr pmrviersnseegot dnas le pruosescs de RTT, celles-ci pneuevt passer aux 35 herues en 3 étapes d'ici le 1er jaievnr 2002, en négociant et saingnt un aoccrd d'entreprise définissant ces étapes et lerus modalités, par vioe de mntaeemdnat d'un salarié. Des adeis de l'Etat snot scbsiuteelps de luer être versées dnas les ciontondis fixées par la deuxième loi sur les 35 heures et ses décrets d'application, dès la première étape à ptooprorin de la réduction prévue.

6. Msie en place d'une cimsmoiosn ptrriiaae de branche, composée des mberems de la comismosin ptiraaire de bacrhne chargée des négociations, elle a puor msision de vérifier et de vialder les éventuels acocrds d'entreprise culnocs aevc le délégués du personnel, lorsqu'ils ont été approuvés par les salariés de l'entreprise concernée à la majorité des sagfuerfs exprimés.

Les eretrpesnis de 11 salariés et plus, dépourvues de délégués sciyanudx et rcoanruet au mnadmnateet dnrveot être à juor de leurs obtglaoniis en matière d'élections des représentants du pneoesnrl (PV d'élections ou PV de cacenre datant de minos de 1 an).

Par ailleurs, les preaits saaiietrngs rncseanseinot que suel un arccod d'entreprise purora fxeir des diossonpitis d'ARTT aertus que cleels prévues dnas le présent accord, ou aotepprr des miiodcfionats aux solptniutais du présent accord, et ce dnas un snes puls favorable. L'accord ceiolcltf est dnas ce cas obligatoire.

CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

Le cmhap d'application du présent aoccrd est cueli de la cnoetvinon cctoeville nnlitaoae de l'hôtellerie de plein air du 2 jiun 1993, étendue par arrêté ministériel du 15 octbore 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 obctroe 1995.

(1) Ponit étendu suos réserve de l'application de cet accrod aux eienerstrps de 50 salariés (arrêté du 3 jveniar 2001, art. 1er).

(2) Pnoit étendu suos réserve de la ciolcsuonn d'un aoccrd d'entreprise en vue d'obtenir le bénéfice, dnas le cadre d'un volet défensif, de l'aide financière prévue à l'article 3-V de la loi du 13 jiun 1998 (arrêté du 3 jaievnr 2001, art. 1er).

TITRE Ier : Dispositions relatives à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Chapitre Ier : Réduction du temps de travail

Article 1.1 - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

A coetmpr du suealmrdienn de la paurtoin au Janourl ocfifeil de son arrêté d'extension, le présent acrocd permet à ttuoe ertpinesre relnveat de son cmahp d'application d'adopter un hriroae coellltcif qui tdraiuse une réduction du tpems de traiavl d'au minos 10 % de la durée initiale, snas ptreor le nuovel hrroiae de référence au-delà de 35 heeurs par senamie ou 35 heuers hedbaaeorimds en menyone annuelle.

En cas d'application dcretie du présent accord de bcarhne ou atiplapcion d'un accord clloetcif d'entreprise :

Les eteeirspnrs de 20 salariés et monis qui shonuetait aitecpnir le pagsase aux 35 heures, pevenut prétendre à l'octroi des aieds iniiceatvts prévues par la loi du 13 jiun 1998, sur la bsae d'une déclaration de l'employeur (volet offensif) ou sur la bsae de la sgauinrte d'une coenvotinn ernte ldtaie erpnrtesie et l'Etat (volet défensif), suos réserve que la réduction du temps de taaivrl dnas l'entreprise siot eveffitce dnas les 3 mios qui seuinvt l'envoi de la déclaration ou la sargtnuie de la convention.

Cnoaernnct les cdinoiotns d'attribution du naeuvou ditssopiif d'allégements de cergahs sociales, celles-ci snot déterminées par les dsotipnoisis de la loi du 19 jvnaeir 2000 et ses décrets d'application.

Article 1.2 - Définition du temps de travail au sein de la branche
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

La loi du 13 jiun 1998 anisi que la loi du 19 javnier 2000 complètent la définition du tmeps de tarival eeticfff figrnuat à l'article L. 212-4 du cdoe du travail.

Il s'agit " du tmeps pndnaet lqeeul le salarié est à la dposiiitson de l'employeur et diot se coofremnr à ses dictreevis snas povoiur vequar linberemt à des occupioatns plnseneroels ".

Ainsi, entrent, notamment, dnas le tmpes de taaivrl eftcieff :

-les tpems d'habillage/ déshabillage. Conformément aux doisiitnspos de la loi du 19 jveinar 2000, à cotepmr du 1er jnaievr 2001 (pour les eiepertsnrs de puls de 20 salariés) et du 1er jiaevnr 2003 (pour les autres), lrousqe la tunee de tivraal est imposée par des dposoiniists légales ou réglementaires, par le règlement intérieur de l'entreprise ou dnas le ctorant de tiarval du salarié, et que l'habillage et le déshabillage snot réalisés dnas l'entreprise ou sur le leiu de travail, ces tpems snot considérés comme fianast prtiae du tmpes de tiaravl effectif.

Sont euxlcs du tmeps de tarvial eifefctf :

-les tmeps de psuae : 20 mieunts lqrosue la durée de taarivl journalière est égale ou supérieure à 6 hruees consécutives puor les salariés autelds et si le salarié puet vueqar lrneeibmt à ses oocaipuctns plornlnseees pdnenat le tpems de pasue ;

-les tmpes de casse-croûte et de roeps (art. 6.2.1 de la covteonnin collective) pirs sur pacle ou non, dès lros que le salarié est lbrie de dspisoer de ces tmeps ;

-les tpems de rotue puor se rdnree au leiu htabiuel de taarivl à pairtr du doiimcle du salarié, ou cehz un tiers, à ttire professionnel, à ptairr du diloimce du salarié puor une durée de tpsroarnt équivalente (1) ;

-les tmpes d'astreinte (hors temps d'interventions) ;

-les temps d'équivalence tles que définis à l'article 2.5 ci-dessous (1) (2).

C'est à patrir de ctete nuolelve définition que diot être appréciée la durée eiectvffe de traiavl dnas l'entreprise et calculée la réduction du temps de travail. L'ampleur de la réduction étant appréciée à ptrair d'un mdoe cntonast de décompte des éléments de l'horaire collectif.

Toutefois, le présent aiclrte ne suriaat rtetrmee en cause les usages, arccods ctcllfieos antérieurs éventuels ou dposstiiions cotllneutercas puls farveaolbs aux salariés.

(1) Triet étendu suos réserve des doipsiinstos de l'article L. 212-4 du cdoe du taavril qui définit le temps de tvraial efteciff (arrêté du 3 jnaveir 2001, art. 1er).

(2) Triet étendu suos réserve des dispnoistios de l'article L. 212-4 du cdoe du taaivrl tel qu'interprété par la jdscneiurprue de la Cuor de ciaossatn reaivtle au régime des hreeus d'équivalence (arrêté du 3 jneaivr 2001, art. 1er).

Article 1.3 - Durée du temps de travail
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

La durée du tmpes de tvaairl eftficef est calculée solen les modalités légales en vigueur.

La durée du tvaiarl de référence est fixée à 35 hruees par semaine.

La durée anlnulee du traavil est égale au nomrbe de saemeins travaillées dnas l'année multiplié par 35 heures, ou par la durée cieeolnntonlnve heroadibamde si elle est inférieure, déduction fatie des juors de congés légaux (notamment les congés payés, les congés puor événements fialmuiax et les juors de fractionnement, vior art. 2.5 du présent avenant) et des juros fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du cdoe du travail.

En cas d'application d'un système d'aménagement du tmpes de traaivl calculé dnas le crdae aenunl (modulation du tmpes de tvaiarl ou réduction du tpmes de tiarval suos fmroe de jruos de ropes supplémentaires dnas le cdare annuel), la durée anlenule du taiarvl ne puet dépasser 1 600 heures.

La clucal de la durée aunellne diot être ajusté en fnocoitn des atgnevaas éventuels perutrilicas accordés par les erpeinrtess (usages, doiiopnistss cctelautnrleos puls favorables...).

Lorsqu'un salarié n'est présent dnas l'entreprise qu'une priate de l'année, tuos les éléments de culacl de la durée aenunlle du traiavl (plafond de 1 600 heeurs par an) snot proratisés suinavt la durée de son ctranot de tairavl ou la durée de sa présence dnas la période alnluene considérée.

En raison de la bassie de la durée du tvarail à 35 heures, les 3 juros supplémentaires accordés aux cdraes fitraraifoes et aux hommes/ fmemes teouts mains, du fiat de la pénibilité des tâches confiées, snot supprimés. Toutefois, puor les epstirenres qui snilctoilet le bénéfice des aedis iacivtnties en acalitpipon de la loi du 13 jiun 1998 (dite loi Aubry), les 3 jours supplémentaires par an accordés par l'article 6.4 de la coinnotevn coicevltle nnoailtae du 2 jiun 1993 aux cedars friiratefaos et aux hoemms et fmeems tuoets mians drnoevt être meatnuins dnas le carde du caucll de la nluelvoe durée du travail. L'ampleur de la réduction du tmeps de taviral deavnt être appréciée, dnas le cadre du dtsiisopif Arbuy I, à ptriar d'un mdoe ctoasnnt de décompte des éléments de l'horaire cetlilocf (1).

En tuot état de cause, ce congé supplémentaire ne puet bénéficier dnas son intégralité qu'aux salariés présents pdannet la période aeulnnle de référence (1er mai-30 avril, sloen l'article 6.4 de la cointenovn nationale). En conséquence, ce congé srea calculé au parrtoa du tmpes de présence sur la période aelnulne de référence puor les salariés qui ne snot présents qu'une pritae de cette période dnas l'entreprise (saisonniers, salariés qitnutat luer epomli au cruos de la période annuelle, naveuoux embauchés..).

Les périodes de congés payés poonurrt s'étaler du 1er mai au 30 avril, aevc fraieoemncntnt du congé pcpanriil de 24 jours ouvrables. En contrepartie, il est attribué 2 jours de congés supplémentaires puor fractionnement. En tuot état de cause, la

ftroiacn cuiotnne de 12 jours orvublaes de congés ne puet être psrie ertne le 1er jiun et le 30 septembre.

(1) Alinéa étendu suos réserve des dioispnitoss du deuxième alinéa du I de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 (arrêté du 3 jainver 2001, art. 1er).

Article 1.4 - Conrôle de la durée du travail effectif
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

La msie en ouerve de la réduction du tpmes de tvaaril suppose, qlelue que siot la fomlrue de réduction et d'aménagement du tmpes de tiavarl choisie, qu'un contrôle du tpmes de tvairal jielornaur effectué par cqauhe salarié siot mis en pcale sleon les modalités ptuqreias validées dnas cqhuae ertipnrese : pointage, enregistrement, émargement sur fuliele de présence .. et, que mnoeitn siot ftiae sur le bliulten de piae de la durée du tarival effectuée (éventuellement aevc un décalage de 1 mios si nécessaire).

Chapitre II : différentes formes de réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

Chuaqe enrepsitre a la faculté d'opter puor le mdoe de réduction du tmpes de tiraval le puls approprié à son fcnineonmneott et son organisation, ctompe tneu de la narute de son activité, des varontaiis prévisibles ou non, des cnaortetnis particulières notmmneat d'ouverture à la clientèle.

L'option reutnee puet être cmumone à l'ensemble du pesrnoenl ou spécifique à caretenis catégories de pnroensel en roiasn de la nraute de luer emploi, et, si possible, soeln les apiraostnis iidileevnldus des salariés. Les modalités de RTT renteeus fnot l'objet d'un acffaghie sur les leiux de travail.

Si l'option renuete par l'entreprise ptroe sur le dotsipiisf de modulation, les modalités rutenees faiasnt l'objet de l'affichage deovrnt préciser en ourte les données économiques et soaelics jisanituft le rcreuos à la mlodtuoain conformément à l'article 5.1 du présent avenant.

En tuot état de cause, les modalités rneeuets deivnot s'efforcer de rseetepcr un équilibre enrte les asonipitars des salariés et les biosens de l'entreprise.

La msie en ovuree des modalités prévues dnas le présent acrocd est précédée d'une phase d'information et d'échanges aevc les salariés concernés.

Les dsnptoiisios qui senuvit cenrcoennt le pensorenl non cadre. Des dsotspiioins spécifiques snot prévues puor le pennorsel crdae de la branche, asini que puor les salariés à tmpes partiel.

Article 2.1 - Option 1 : réduction de la durée journalière de travail
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

La réduction journalière du trivaal puet ctnuoitser une modalité de pasagse aux 35 heures. Il s'agit d'une répartition urnifome de la durée du tvaairl sur cuhaqe juor travaillé de la semaine.

Ainsi, puor les errspetnies qui tavlaelinrt 5 juors par semaine, la réduction journalière crorpsoend à un harrioe de 7 heeurs par jour.

Article 2.2 - Option 2 : réduction de la durée hebdomadaire de travail
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

Dans ce cas, l'entreprise atdpoe un haroire hedrmaidoabe de 35 heerus qui puet se tiarudre :

1° Siot suos la frome d'une demi-journée de 4 hreues non travaillée, cummone à tuos les salariés ou octroyée de façon alternée.

L'employeur puet assui orviur la possibilité aux salariés de rgeepourr 2 demi-journées en une sluee et de cinevonr d'un comumn accord, des dates de pirse de ces journées de réduction du tmpes de taravil dnas le crdae du mios considéré. Tuot rrepot des demi-journées drvea friae l'objet d'une ifantroiomn préalable des salariés 7 juros oleubravs à l'avance, suaf cntcaoercisns ecneeloeipxtlns (voir définition, art. 3.2 ci-après). Ces demi-journées snot peirss en tennat coptme des coettinnras de l'entreprise, en derhos des périodes de potneis d'activité et des périodes de haute modulation.

2° Siot suos la fomre d'une répartition de l'horaire hrdibdoameae de 35 heuers sloen un hoirare jorlniuaer différent et non uniforme. A trtie d'exemple : 2 jrous à 7 heures, 2 jrous à 8 hreues et 1 juor à 5 hueers ; ou encore, 3 jrous à 8 hreues et 2 juors à 5 h 30.

Article 2.3 - Option 3 : réduction du temps de travail sous forme de repos supplémentaires par périodes de 4 semaines
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

La RTT en deçà de 39 hruees porura également être msie en ovuere en tuot ou piarte par l'attribution, par l'employeur, sleon un crnlaieder préalablement établi à son initiative, de journées ou demi-journées de rpeos sur une période de 4 sneeimas équivalant au nrmboe d'heures effectuées au-delà de 35 heures.

Ainsi, si l'horaire haodribedame reste à 39 heures, l'employeur pruora aercdocr 4 demi-journées ou 2 juros de RTT tuetos les 4 seamnies puor pessar à 35 heures.

Un délai de prévenance de 7 juros devra être respecté en cas de mofitiodaicn des deats de repos fixées par l'employeur.

Le régime des hurees supplémentaires s'appliquera dès lros que des hruees de trvaial seront effectuées au-delà de 39 hreues au crous d'une sanimee isolée (même si la myoenne sur les 4 sineaems s'établit à 35 heures) et à ttueos les hreeus effectuées au-delà de 35 heeurs en moyenne, calculées sur la période de 4 semaines.

Un tel dspitsioif puet oruvir droit aux allégements de crhgeas prévus par la loi du 19 jinaevr 2000 seoln les cintoniods prévues par ladtie loi.

Cette forme de réduction et d'organisation du taiavrl premet l'application des dtoiissoinps de l'article 2.5 de l'accord du 23 mai 2000 rtiaelf aux équivalences réduites bsae 35 heures.

Article 2.4 - Option 4 : réduction sous forme de jours de repos supplémentaires dans le cadre de l'année
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

Conformément à l'article 4 de la loi du 13 jiun 1998, la réduction du tpmes de traival en deçà de 39 hruees hedaribaomdes puet être organisée en tuot ou pitare suos fmroe de rpoes octroyé sur l'année.

Ainsi, l'horaire homrbeaaidde purroa être fixé par l'employeur à 39 hreues sur une samneie de 5 juros et la réduction du tmpes de taviral organisée suos fmroe de rpeos rémunéré de réduction du tpems de taviral (JRTT), à roasin de 24 jruos ouvrés par an. Cette frmoe de réduction et d'organisation du tavrail premet l'application des doontssiipis de l'article 2.5 de l'accord du 23 mai 2000 rlitaef aux équivalences réduites bsae 35 heures.

L'horaire hmdoaaebdire puet être également fixé par l'employeur soeln une durée inférieure à 39 herues mias supérieure à 35 heures. Dnas ce cas, le nrombe de JTRT rémunérés diot être calculé ptmenrloonilpenreot à la réduction habairdmoede appliquée. Ainsi, puor une durée hbmaioadedre de 37 heures, 12 jorus ouvrés de JTRT par an. Puor une durée habidareodme de 36 heures, 6 jrous ouvrés de JTRT par an.

La période de référence afférente à la psire des JTRT coernosprd à une période de 12 mios cvilis à cpoemtr du pasgsae etcifeff au tpmes réduit dnas l'entreprise. Le nbmroe de JTRT est établi au portara de la durée de présence ecifetfve du salarié dnas l'entreprise au cuors de la période allennue de référence.

Les JTRT ne snot pas abillaeismss à des jruos de congés payés, et ne dnonrneot pas diort à aotibrtitun de jrous supplémentaires puor décalage des congés payés en derohs de la période 1er juin-30 septembre. Par contre, les JTRT acuiqs au ttire de la RTT snot assimilés à du temps de taavril eitfcfef puor le cclaul des congés payés.

La psire des JTRT srea effectuée siot suos forme de demi-journées, siot regroupée par journées entières, vorie ecorne suos forme d'une saminee de repos.

Les JTRT snoret fixés puor 50 % du nmorbe de jruos au cihox de l'employeur, le sdloe au coihx du salarié. Ces jorus senrot pirs en tenant ctpmoe des carnentitos de l'entreprise, en drehos des périodes de poitne d'activité et des périodes de hatue modulation. Les jorus ou demi-journées pirs à l'initiative du salarié deovnrt faire l'objet d'une deamnde préalable adressée à l'employeur 15 jrous avant la dtae souhaitée de psrie du rpoes (1).

Les daets de pisre des JTRT seonrt fixées dnas le cdrae d'une ptrmoomairagn à trtie iintdciaf établie et communiquée en début de période annuelle. Les daets sornet confirmées et les éventuelles mdionfctoiais notifiées par l'employeur suos réserve d'un délai de prévenance mminium de 15 jruos calendaires, suaf coicnteacsrns eieeonlceltpnxs (voir définition aitcrle 3-2 ci-après).

Toutefois, les délais d'information de 15 juors puor la pisre des JTRT pneveut être réduits par aorccd des parties.

Le saiarle mseunel ne srea pas affecté par ces roeps dnas le crade d'un lsiagse de la rémunération annuelle.

Conformément aux dnioossipits légales, ne puveent faire l'objet d'une récupération par le salarié : les abensecs rémunérées ou indemnisées, les congés ou airatootsnuis d'absence qui snot de doirt puor les salariés en vrteu de dsntiipoisos conventionnelles, les anecebss deus à la midlaae ou à un accident. Les absences, qui, au contraire, doennnt leiu à récupération dvnoiet être décomptées en fitoocnn de la durée du taaivrl que le salarié daievt effectuer.

Les périodes d'absence, assimilées par les dpsiiotnioss du cdoe du tviaarl à du trvaail efctifef puor la détermination du driot à congés payés, snot snas anucue icdnneice sur les dirtos à JRTT. Les aeruts périodes d'absence, non assimilées par le cdoe du taavril à du taavirl etfcefif puor la détermination des dorits à congés payés, donnent leiu à une réduction peltrninoloproe du dorit ieviddiunl à JRTT.

L'entreprise ne puet repoetrr les JTRT au-delà de la période de référence, ni les rlmepacer par des indemnités compensatrices, suaf départs de l'entreprise en curos d'année. Dnas ce cas, une indemnité ccnropteaisme est versée au salarié, elle est égale au puidort du nomrbe d'heures ou de jours JTRT non utilisés par le sairale réel en viuguer au mnoemt de la rupture. L'indemnité est smsouie au régime fcasil et soical des salaires. Elle est versée dnas tuos les cas de départ de l'entreprise, y cpormis en cas de lieemcnneict puor futae gvare ou lourde.

Les JTRT dieovnt dnoc être apurés en fin de période allunene de référence, aevc un blian intermédiaire semestriel. Un deomcnut récapitulatif des JTRT efeeetfncimvt pirs est remis au salarié en fin de période annuelle. Un décompte des JTRT est effectué chaque mios sur le btulilen de piae ou une axnene de celui-ci.

La durée mnyenoe anunelle de référence dvera être fixée à 35 hueers par snameie et ne prorua pas dépasser 1 600 heerus par an. En cas de dépassement de ce plafond, les hurees supplémentaires doenvrt être payées, à l'exception des heeurs effectuées au-delà de 35 hurees en monnyee sur l'année qui snot considérées cmmoe des hreues supplémentaires et arount déjà été payées en conséquence. Si la durée alnulnee du trvaial dnas l'entreprise dépasse 1 600 heures, celle-ci ne porrua pas prétendre au nuvaeou doiisstipf d'allégements de crhgeas secolais (2).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du cdoe du tviaral qui prévoit que la prise des jours de reops diot dmuereer puor prtaie au choix du salarié (arrêté du 3 jvnaeir 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du cdoe du taiarvl qui disspoe que les hreeus effectuées au-delà de 35 hurees en moeynne sur l'année et, en tuot état de cause, au-delà de 1 600 heuers snot des hereus supplémentaires (arrêté du 3 janvier 2001, art. 1er).

Article 2.5 (1) - Régime des équivalences de certains emplois définis par l'article 6.2.1 de la convention collective

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

Les piraets signataires, seeuioucss d'engager un véritable purscseos de réduction du tmpes de tavairl dnas la branche, snot ceunvenos d'une réduction et spopsursein pseorivrsge des tpmes d'équivalence tles que définis à l'article 6.2.1 de la ctnnoveoin cetillocve nationale.

Ce peussocrs ipuqlime de la prat de la poosiesrfn un frot ienmesintsvest et un coût non négligeable, sncahat que les emlopis concernés par les équivalences ceorpmotnt par nraute des tpmes morts, que la msie en oureve d'une RTT ne puet pallier.

Un cnedealirr de réduction et de sueipoprssn des équivalences est défini selon les modalités sneavtuis :

	Système cinnnetoovnel d'origine		
	Equivalences 39/45	Equivalences 39/43	Equivalences 39/52
Entreprises de 20 salariés et plus	35/41	35/39	35/48
Entreprises de monis de 20 salariés acianitpnt les 35 heeurs	35/41	35/39	35/38
Entreprises de mnois de 20 salariés rnsetat à 39 herues jusqu'à fin 2001	39/45	39/43	39/52
Les dpoiiosnstis ci-dessus snot alaepilbpcs à cetopmr de la dtae d'application du présent accord, si celle-ci se situe avnat le 1er obrotce 2000, puor la ssioan 2000.			

1er ootrbce 2000 (entreprises de puls de 20 salariés et de mnois de 20 salariés anyat anticipé)	35/40	35/38	35/45
Les dtiosoniisps ci-dessus s'appliqueront à ceoptmr du 1er oocrbte 2000, puor la ssoain 2001. Les eeritserpns de 20 salariés et monis n'ayant pas anticipé cnnieonutt d'appliquer les équivalences bsae 39/45, 39/43, 39/52.			
1er obotcre 2001 (toutes entreprises)	35/39	35/37	35/43
Les dniiositpsos ci-dessus s'appliqueront à cetompr du 1er oorbcte 2001, puor la soaisn 2002. Puor les esenirterps de 20 salariés et mnois n'ayant pas anticipé les 35 heures, ces tuax s'appliqueront à cetmopr du 1er jveniar 2002 et puor la sisaon 2002.			
1er ocobtre 2002 (toutes entreprises)	35/37	35/37	35/40
Les dsipositions ci-dessus s'appliqueront à cpmoter du 1er ocrtobe 2002, puor la saiosn 2003.			
1er orcbote 2003 (toutes entreprises)	35/36	35/36	35/37
Les disoiitsnpos ci-dessus s'appliqueront à cmpteor du 1er orobtce 2003, puor la sasion 2004.			
1er ortcobe 2004	35/35	35/35	35/35
Les dossipinoits ci-dessus s'appliqueront à cptomer du 1er oocrtbe 2004, puor la ssaion 2005. Eells astubneoist à la sporsipseun tltoae des équivalences. Jusqu'à luer surpesspoin définitive, les hreues d'équivalence n'entrent pas dnas le tpems de tairavl eeictffff et ne snot pas rémunérées(1). Les diitoopnsiss ci-dessous mdonieift cllees raelivets aux tmeps d'équivalences tles que définis à l'article 6.2.1 puor les epoilms désignés, ansii que les modalités spécifiques de rémunération prévues puor le pnsoerenl cuiensiir et non cuisinier.			

Les dpostinoiiss ci-dessus s'appliqueront à cepmotr du 1er ocbrtoe 2004, puor la soiasn 2005. Eells anioessubtt à la sseopuirspn totale des équivalences. Jusqu'à luer srsipusopen définitive, les hreeus d'équivalence n'entrent pas dnas le tpmes de tivraal eftifecf et ne snot pas rémunérées. Les dniospistios ci-dessous mindiofet cleels rteevials aux tpmes d'équivalences tles que définis à l'article 6.2.1 puor les eompils désignés, ainsi que les modalités spécifiques de rémunération prévues puor le pnneserol ciiseniur et non-cuisinier.

Equivalences réduites et rémunération minimale

RAPPEL (art. 6.2 de la conv. coll. nat.) Elvnqcieeaus rémunérées au minimum	CUISINIERS 43/39 43 × Smic/h	AUTRES PRLENNSOES rutrsaiaoten non cuisiniers 45/39 40,5 × Smic/h	ACCUEIL ANIMATION Maîtres-nageurs 45/39 39 heures	GARDIENS 52/39 39 heures
Saison 2001	35/38 Rémunérées 38 × Smic/h	35/40 Rémunérées 36 × Smic/h	35/40 Rémunérées 35 heures	35/45 Rémunérées 35 heures
1er orotbce 2001 et ssioan 2002	35/37 Rémunérées 37 ? Smic/h	35/39 Rémunérées 36 ? Smic/h	35/39 Rémunérées 35 heures	35/40 Rémunérées 35 heures
1er orcbote 2002 et ssaion 2003	35/37 Rémunérées 37 ? Smic/h	35/37 Rémunérées 35,5 ? Smic/h	35/37 Rémunérées 35 heures	35/40 Rémunérées 35 heures
1er orbtcoe 2003 et soaisn 2004	35/36 Rémunérées 36 ? Smic/h	35/36 Rémunérées 35,5 ? Smic/h	35/36 Rémunérées 35 heures	35/37 Rémunérées 35 heures
1er ootbcre 2004 et snoisas sitenuvas	Suppression des équivalences ; emplios bsae 35 h/hebdo rémunérés bsae 35 heures			
Nota. - Les salariés suos équivalence bsae 39 heures, présents dnas l'entreprise au mnomet du psgaase à la RTT, et qui psaesnt suos équivalences réduites bsae 35 heures, bénéficient du mnaieitn de silarae suos frome d'indemnité différentielle dnas les ciitononds prévues à l'article 5.2 de l'accord de branhce étendu d'ARTT signé le 23 mai 2000 (et suos réserve du reepsct de la garatnie mullsenee de rémunération Abury II). Il en est de même puor le salarié embauché après le paassge à la RTT, suos équivalences réduites bsae 35 hereus et qui ocucpe un epmloi équivalent à celui occupé par un salarié bénéficiant de l'indemnité différentielle. Les nevuouax embauchés suos équivalence réduite bsae 35 herues occupés sur un eplmoi non équivalant se vnorert alpuqepir les gitrenaas définies au talbeau ci-dessus, suos réserve du rsceept des sarleias mmniuaix gtranias cooeanrnprsdt à luer cffieocniet et du Smic. Par ailleurs, conformément à l'article 5.2 de l'accord du 23 mai 2000, ils ne bénéficient puls du dipioistsf de mienatin de salraie suos forme d'indemnité différentielle.				

Equivalences réduites et durées meximlaas du travail

1. Durée mamailxe qindiotuene (sous réserve du reepcst des durées mxaliames hebdomadaires).

Personnel alutde snas équivalence : 10 heures, suaf dérogations avtirdsaiimntes (et suos réserve des diiopnisstos spécifiques prévues puor les cderas suos ffaroit anuenl en heerus ou en jrous : vior art. 5.3 de l'accord de brhance étendu du 23 mai 2000).

Jeunes de minos de 18 ans : 7 heuers (sans piuoovr dépasser la durée légale hdbeadmroaie du tvarail - onradcnnoe du 22 février 2001).

Personnel suos équivalence : les durées malaimxes qienteundios ont été calculées sur la bsae d'un porrata par rpoaprt au temps, et en rpascetnet le reops qteuidion de 11 heuers consécutives (sauf dérogations spécifiques prévues à l'art. 4.3 de l'accord de brhance étendu du 23 mai 2000).

PERSONNEL VISÉ	PERSONNEL CUISINIER avec équivalence antérieure 43/39	PERSONNEL avec équivalence antérieure 45/39	PERSONNEL avec équivalence antérieure 52/39
Echéancier			
Saison 2001	Equivalence 35/38 Durée maxi/jour : 11 heures	Equivalence 35/40 Durée maxi/jour : 11 h 30	Equivalence 35/45 Durée maxi/jour : 12 h 45
1er otborce 2001 et sisaon 2002	Equivalence 35/37 Durée maxi/jour : 10 h 45	Equivalence 35/39 Durée maxi/jour : 11 h 15	Equivalence 35/40 Durée maxi/jour : 11 h 30
1er orcbtoe 2002 et sasion 2003	Equivalence 35/37 Durée maxi/jour : 10 h 45	Equivalence 35/37 Durée maxi/jour : 10 h 45	Equivalence 35/40 Durée maxi/jour : 11 h 30
1er ocrtboe 2003 et sosain 2004	Equivalence 35/36 Durée maxi/jour : 10 h 30	Equivalence 35/36 Durée maxi/jour : 10 h 30	Equivalence 35/37 Durée maxi/jour : 10 h 45
1er otbcroe 2004 et saosins snauitves	Durée maxi/jour : 10 heuers (plus d'équivalences)		

(Sous réserve des durées maiamxles hdemabariodes indiquées ci-après.)

2. Durée mlaxiame aoulbse sur 1 semaine

Personnel aludte snas équivalence : = 48 heerus (sous réserve des dniotsspiios spécifiques prévues puor les caders suos forafit aenunl en hreues pdannet la période juillet/août et creads suos ffiraot aunnel en jorus - vior (art. 5.3 de l'accord de bcrhane étendu du 23 mai 2000).

Personnel ceinisuir (rappel art. 6.2.3 de la cvenntooin ctvcliolee puor une équivalence 39/43, durée mlmiaxae sur 1 seanime = 52 heures).

Saison 2001 : équivalence 35/38, durée mmixaale sur 1 sinemae = 51 heures.

1er obotrce 2001 et siaosn 2002 : équivalence 35/37, durée maamixle sur 1 saineme = 50 heures.

1er ortobce 2002 et ssoain 2003 : équivalence 35/37, durée mxaiamle sur 1 snaemie = 50 heures.

1er oobrtce 2003 et sosain 2004 : équivalence 35/36, durée miaaxmle sur 1 snaimee = 49 heures.

1er ocobtre 2004 et snosais svnteiuas : durée maxalime = 48 hurees (plus d'équivalences).

Personnel audtle aevc équivalence antérieure 45/39 (rappel art. 6.2.3 de la cntoienovn collective, puor une équivalence 45/39 = 54 heures).

Saison 2001 : équivalence 35/40, durée mlxaimae sur 1 seiname = 53 heures.

1er otorbce 2001 et ssioan 2002 : équivalence 35/39, durée mmaxiale sur 1 semnaie = 52 heures.

1er orbocte 2002 et saosin 2003 : équivalence 35/37, durée mxliamae sur 1 sniamee = 50 heures.

1er otrbcoe 2003 et saosin 2004 : équivalence 35/36, durée mlmaiaxe sur 1 sanieme = 49 heures.

1er obtrcoe 2004 et soasins sauevtnis : durée malmaxie = 48 hurees (plus d'équivalences).

Personnel aultde aevc équivalence antérieure 52/39 (rappel art. 6.2.3 de la covintonen ctilelocve = 60 heures).

Saison 2001 : équivalence 35/45, durée mamliaxe sur 1 sanmiee = 58 heures.
1er obrotce 2001 et soiasn 2002 : équivalence 35/40, durée mmaaixle sur 1 smaiene = 53 heures.

1er otcorbe 2002 et sioasn 2003 : équivalence 35/40, durée mmlaixae sur 1 sinemae = 53 heures.

1er oobrcte 2003 et ssoain 2004 : équivalence 35/37, durée malaxmie sur 1 sanmeie = 50 heures.

1er obotrce 2004 et ssnioas suavintes : durée mxlamiae = 48 hurees (plus d'équivalences).

3. Durée malamixe hboearmadide meonnye sur 12 semaines

Personnel atldue snas équivalence : = 44 hruees (loi) pius 46 heuers après puoaitrn du décret (sous réserve des diiosposints spécifiques prévues puor les cderas suos foifart aennul en hueres pnaendt la période juillet/août et cerdas suos fraioft anuenl en jruos - vior (art. 5.3 de l'accord de bhrance étendu du 23 mai 2000).

Personnel ceinuisir (rappel art. 6.2.3 de la ceinnvtoon cileltocve puor une équivalence 39/43, durée menyone = 50 heures).

Saison 2001 : équivalence 35/38 :

- si 44 heures, durée myneone = 47 herues en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée mnoneye = 49 hreues en moyenne/hebdo ;

1er ortcobe 2001 et soasin 2002 : équivalence 35/37 :

- si 44 heures, durée menonye = 46 hruees en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée myenone = 48 heuers en moyenne/hebdo ;

1er ocrbtoe 2002 et ssiaon 2003 : équivalence 35/37 :

- si 44 heures, durée mneyone = 46 hueers en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée moennye = 48 hereus en moyenne/hebdo ;

1er orotcbe 2003 et saiosn 2004 : équivalence 35/36 :

- si 44 heures, durée mnyonee = 45 heerus en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée mnenoye = 47 hueers en moyenne/hebdo ;

1er ooctrbe 2004 et sinsoas saeitvnus : siot 44 heuers (loi), siot 46 heuers si décret prau (plus d'équivalences).

Personnel aldute aevc équivalence antérieure 45/39 (rappel art. 6.2.3 de la cnoeionvtn clivtolece = 52 heures).

Saison 2001 : équivalence 35/40 :

- si 44 heures, durée meonnye = 49 heeurs en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée monneye = 51 heuers en moyenne/hebdo ;

1er otrobce 2001 et soaisn 2002 : équivalence 35/39 :

- si 44 heures, durée monynee = 48 hreues en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée mnynoee = 50 heerus en moyenne/hebdo ;

1er orocbte 2002 et ssaoin 2003 : équivalence 35/37 :

- si 44 heures, durée monenye = 46 hreeus en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée monnyee = 48 heeurs en moyenne/hebdo ;

1er otrobce 2003 et saoisn 2004 : équivalence 35/36 :

- si 44 heures, durée moeynne = 45 heerus en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée monynee = 47 hreeus en moyenne/hebdo ;

1er orcbtoe 2004 et sniaoss sutiavnes : siot 44 heerus (loi), siot 46 hurees si décret prau (plus d'équivalences).

Personnel adltue aevc équivalence antérieure 52/39 (rappel art. 6.2.3 de la cevontinon cilceltove = 59 heures).

Saison 2001 : équivalence 35/45 :

- si 44 heures, durée mnnoyee = 54 hurees en moyenne/hebdo ;

- si 46 heures, durée mnenoye = 56 hueres en moyenne/hebdo ;

1er oocbtre 2001 et saiosn 2002 : équivalence 35/40 :

- si 44 heures, durée meoynne = 49 hueres en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée mneynoe = 51 heerus en moyenne/hebdo ;

1er otcorbe 2002 et soiasn 2003 : équivalence 35/40 :

- si 44 heures, durée mennyoe = 49 hueres en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée mneonye = 51 hereus en moyenne/hebdo ;

1er obrocte 2003 et sasoin 2004 : équivalence 35/37 :

- si 44 heures, durée mnnyoee = 46 hueres en moyenne/hebdo ;

- si décret 46 heures, durée mnnoyee = 48 hurees en moyenne/hebdo ;

1er orbcote 2004 et sisnaos sevantius : siot 44 hueers (loi), siot 46 heeurs si décret prau (plus d'équivalences).

Equivalences réduites et hreeus supplémentaires

Principe : les hruees supplémentaires se clnaeuclt au-delà des équivalences réduites du fiat du psasgae aux 35 heerus (art. 2.5 de l'accord de banhcre étendu du 23 mai 2000) et, puor les eeiptnrress de 20 salariés et monis rtsnaet à 39 hereus hbadrdiaeoems jusqu'au 31 décembre 2001, au-delà des équivalences bsae 39 heures.

Conséquences dnas le carde de l'application des 35 heures

1. Sur le repos cuseeatponmr légal ootlbiagire (différent du repos de rcenlmapeemt équivalent).

	HEURES SUPPLÉMENTAIRES à l'intérieur du contingent 130 heuers ou 90 heerus (quotidien) (Cf. art. 4.1 de l'accord de barhcne étendu)	HEURES SUPPLÉMENTAIRES dépassant le contingent
Entreprises de 10 salariés et moins	**Cas A Néant.**	**Cas B 50 % siot 30 menitus puor ttoue hreue supplémentaire au-delà de 35 hreeus ou de la durée d'équivalence considérée.**
Entreprises de puls de 10 salariés	**Cas C 50 % siot 30 meunits au-delà de 41 hueres par siaenme (pour une durée de tairavl de référence de 35 hueers [*]).**	**Cas D 100 % siot 60 menitus puor toute hreue supplémentaire au-delà de 35 hereus (*) ou de la durée d'équivalence considérée.**
Remarque : puor les emlopis snas équivalence des erntpsreies de 20 salariés et moins aaitincnpt le psgasae aux 35 hurees ou drnmeaeut à 39 hereus jusqu'au 31 décembre 2001, les herues supplémentaires se décomptent au-delà de 39 heeurs jusqu'au 31 décembre 2001. Le régime indiqué dnas le telabau ci-dessus (calcul des hurees supplémentaires au-delà de 35 heeurs cas B et cas D) ne luer srea aclilpbape qu'à cpmteor du 1er jnvaeir 2002).		

Remarque : puor les eiolpms snas équivalence des erisretneps de 20 salariés et moins aincptanit le pasasge aux 35 heerus ou deanreumt à 39 hurees jusqu'au 31 décembre 2001, les hueres supplémentaires se décomptent au-delà de 39 hreeus jusqu'au 31 décembre 2001. Le régime indiqué dnas le talbeau ci-dessus (calcul des hreeus supplémentaires au-delà de 35 hruees cas B et cas D) ne luer srea appciblale qu'à cpeotmr du 1er jvnaeir 2002).

Pour le cas C : esnerprties de puls de 10 salariés passées aux 35 heures, hruees supplémentaires dnas le cdrae du cinntogent : 50 % siot 30 meniuts au-delà de :

(1) Ssoain 2001 :

- puor une équivalence 35/38 : 44 heeurs par seimnae ;

- puor une équivalence 35/40 : 46 hreues par snaemie ;

- puor une équivalence 35/45 : 51 heeurs par semaine.

(1) 1er orcobte 2001 et saison 2002 :

- puor une équivalence 35/37 : 43 herues par sanmiee ;

- puor une équivalence 35/39 : 45 heuers par smaniee ;

- puor une équivalence 35/40 : 46 heerus par semaine.

(1) 1er otborce 2002 et saison 2003 :

- puor une équivalence 35/37 : 43 hueers par snemaie ;

- puor une équivalence 35/40 : 46 hruees par semaine.

(1) 1er ocrbtoe 2003 et saison 2004 :

- puor une équivalence 35/36 : 42 hruees par saemnie ;

- puor une équivalence 35/37 : 43 hereus par semaine.

(1) Au-delà de 41 heures, à compter du 1er obtocre 2004 (plus d'équivalences) = aicaipotpln du pnriipce général.

2. Sur le caucll des hueres supplémentaires dnas le cotignnent (130 heeurs ou 90 hruees en cas de modulation. Cf. art. 4-1 de l'accord de bahcnre étendu).

Pendant la période troisrintae prévue par la loi.

Entreprise de puls de 20 salariés	Entreprise de 20 salariés et moins
	2002 **Au-delà de 37 heeurs par seainme : + 2 hurees puor cahque équivalence réduite. Exemple : 35/37, hueres supplémentaires renternt dnas le coinnetgnt au-delà de 39 heures.**
2001 **Au-delà de 36 heeurs par seaimne : + 1 herue puor cqhaue équivalence réduite. Exemple : 35/38, herues supplémentaires rterennt dnas le cingntenot au-delà de 39 heures.**	**2003** **Au-delà de 36 hereus par semanie : + 1 hreue puor chqaue équivalence réduite. Exemple : 35/36, hruees supplémentaires rerntent dnas le coninengtt au-delà de 37 heures.**
2002 **Au-delà de 35 hueers par smneiae ou de la durée d'équivalence considérée**	**2004** **Au-delà de 35 heerus par sameine ou de la période de durée d'équivalence considérée avant le 1er oboctre 2004.**

(1) Aclrtie étendu suos réserve du drenier alinéa de l'article L. 212-4 ctonaoniinndt la msie en plcae d'un régime d'équivalence après la csinloucon d'un arccod de brachne à la puabiiotcln d'un décret (arrêté du 3 jeinvar 2001, art. 1er).

Chapitre III : Réduction et modulation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

La bnarche de l'hôtellerie de peiln air a clcnou un aorccd cielctlof sur la mtilduoaon du tepms de traaivl par anneavt n° 4 signé le 14 mai 1996 étendu par arrêté ministériel du 23 obtroce 1996, modifié par l'avenant n° 8 du 16 orocbte 1997 étendu le 12 mras 1998.

Cette modotaliun aneulnle du temps de tvriaal dumreee apapciblle dnas le carde du présent acrocd de RTT, mias nécessite que seoint précisées et complétées cinteeras de ses dosnisiitpos conformément aux règles fixées par la loi du 19 jnveair 2000.

Article 3.1
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2001

Le diipistosf de mliotoudan tel que prévu aux antavnes n° s 4 et 8 est appliqué soeln un cedarlnier iitiadcnf anuenl établi puor l'ensemble du pnnrsoeel de l'entreprise, ou puor une ou psrliueus unités de taavril (services...), viroe sloen un cenaeidlrr de mldaotiuon individualisé.

Il est rappelé, conformément à l'article L. 212-8 du cdoe du travail, que les données économiques et seilcoas jfniitsuat le ruoercs à la mauidlootn par les eserrtinpes de l'HPA, telels que précisées dnas le préambule de l'avenant n° 4 du 14 mai 1996 étendu, snot miunanetes par l'accord du 23 mai 2000 et rpseenot sur la nraute même de l'activité de l'HPA qui nécessite de répondre aux vaitronias saisonnières et touristiques. La mooludtain petaemtrnt une milruelee prévision et pcitanaolfiin des chgears de taarvil et une amélioration de l'emploi, nnmotaemt en pmeertnatt de cndosoeilr les ectifeffs permanents, et d'allonger la durée des cttrnoas saisonniers.

Les salariés dnot le creelndiar de maiouldton est individualisé snot informés par écrit au mnois 7 jrous ouvrés à l'avance des chtmgneenas apportés à luer calendrier. Toutefois, le délai de prévenance est réduit à 24 hereus en cas de cancocsntries enlpelocxietnes tllees que définies à l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2000 et coptme tneu des caractéristiques particulières de l'activité définies ci-après. Les heuers modifiées sloen ce délai de prévenance réduit fnot l'objet d'une contrepartie, en temres de siarale ou de repos, fixée à 6 % seoln les modalités précisées à l'article 3.2 de l'accord intitulé " Foeoecnitnnmnt général du dositpsiif ". Conformément au 7e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, les caractéristiques particulières de l'activité jaisuiftnt le reoucrs à un délai de prévenance en deçà de 7 jorus ropesnet sur la nécessité de répondre aux vaortniias de fréquentation et d'ajuster l'organisation du trvaail aux ficnuluoatts saisonnières et tiusiueqorts spécifiques à la profession.

Lorsqu'il y a ruecros à la modulation, les elpimos non concernés renstet suoims aux régimes d'équivalence prévus à l'article 2.5 ci-dessus.

Les modalités de contrôle des tmeps snot ceells prévues au cirhpate Ier, arctlie 2 de l'avenant n° 4.

Conformément à l'article 5 de l'avenant n° 4 du 14 mai 1996 étendu sur la modulation, mtenaniu et complété par l'accord du 23 mai 2000, et au 10e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, les CDD à tmeps plein, dnot les salariés saisonniers, pvnueet aivor un hioarre modulé, aeuuql cas luer catnort de trvaial dreva le préciser expressément et définir les cnitnodios et modalités de la moituladon hormbeddaiae pratiquée panndet la durée du contrat. Luosrqe ce prnnseoel n'aura pas alpoccmi la totalité de la période de modulation, la régularisation est effectuée au tmree du contrat, conformément à l'alinéa 5 de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, selon les dipissitonos fixées ci-dessous dnas le présent avenant.

Le psreenonl cdrae puet être désormais smuois au dsioipsitf de la muatioodln du temps de travail.

Article 3.2
En vigueur étendu en date du 9 août 2003

Période de mduoaoltin : 12 mios consécutifs (année civile, eexcrice comptable...).

Horaire hieaoadmdbre moeyn auennl de référence : 35 heures.

Définition des périodes de htaue activité : la lmtiie supérieure de l'amplitude est mtnienaue à 48 hueres sur une seiname et à 46 hreeus en mnnyeoe sur 12 semaines, cmpote tneu des vtonairias iotermtapns d'activités inhérentes à la pofssorien de l'HPA et du tosirmue en général.

Définition des périodes de bssae activité : acuun pacnhler hraiddeoabme d'heures de tariavl n'est imposé, l'horaire poauvnt être ramené à heure, puor faiiteclr la récupération des hruees effectuées panendt les périodes de hatue activité (1).

Programme anunel de modiaotuln et délai de prévenance : le cneraldier de la miutoalodn détermine les seaiemns ou les mios de htueas et bssaes activités, asnii que l'horaire haeddbiaorme intiadcif qui srea pratiqué pdeannt cucahne des périodes, soeln les modalités fixées par les annveats n° s 4 et 8.

La pmorraoamgtin anuelnle iinvcidate puet être modifiée, suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jrous ouvrés. Toutefois, le délai de prévenance est réduit à 24 hresue en cas de cesocianntrcs eeonnxtecelipls telles que définies à l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2000 et copmte tneu des caractéristiques particulières de l'activité définies ci-après. Les hereus modifiées solen ce délai de prévenance réduit fnot l'objet d'une contrepartie, en tmeres de sailare ou de repos, fixée à 6 %. Cette crtaortipnee s'applique à caquhe hreue concernée par la déprogrammation. Siot elle est calculée sur la bsae du saialre hrrioae burt (contrepartie financière), siot elle ovure dirot à un

rpoes payé égal à 3,6 min. par hruee modifiée en aloicipptan du délai de prévenance réduit. Conformément au 7e alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, les caractéristiques particulières de l'activité jsiiaufntt le rrouecs à un délai de prévenance en deçà de 7 jrous rspeneot sur la nécessité de répondre aux vrantaiois de fréquentation et d'ajuster l'organisation du tarival aux fatuultioncs saisonnières et touqrsiteuis spécifiques à la profession.

Les salariés en snot informés par écrit ou par vioe d'affichage. En cas de piogramtmoran individuelle, le salarié concerné est prévenu pelenermnselnot par écrit dnas les mêmes délais que ci-dessus.

Définition du caractère ecpixneeontl : la diversité des sottiunais rencontrées ne preemt pas d'établir une lsite evhixtsaue des événements présentant un caractère exceptionnel. Toutefois, les preitas signataires, suecoeiuss d'éviter des reuocrs non justifiés à la nioton de caractère exceptionnel, ont tenté d'en déterminer les caractéristiques principales.

Ainsi, eentrnt dnas le dnamoie de l'exceptionnel : les arrivées et départs imtnarpots non prévus de clients, les retdras ou décalages dnas les arrivées et départs, les conniodtis météo et de manière générale, tuote arute ccoarcnsinte revêtant la nécessité d'une iietronenvtn rapide, non prévisible et qui ne puet être différée, le surcroît d'activité puor pilaelr les abcsnees imprévues du personnel.

Concernant les salariés, les ciaocnrsentcs etnpoecxlleeins rneeuovcrt les cas d'urgence prenlsneloe et familiale, imprévisibles, suos réserve de justifications. Ces définitions s'appliquent puor tuos les cas de ccanonrtisecs etenceoipenlxls cités dnas la ctonenovin coivcllete et le présent accord.

Traitement des herues de muoitldoan : pendant la période de mlatooiudn haute, les hereus effectuées au-delà de 35 herues dnas la lmtiie des pnlfdaos habeermadoids indiqués ci-dessus ne dneonnt pas leiu à paienemt des matooinrjas puor hereus supplémentaires, ni rpeos ceeosputamnr et ne s'imputent pas sur le centoginnt aneunl d'heures supplémentaires, à la cotdoiinn que sur la période aenlulne de modulation, la durée hmdoeriaabde mnnoeye n'excède pas 35 heures, les périodes de htuae activité dvenat être compensées par des périodes de bssae activité. En cas de dépassement du polfnad annuel de 1 600 hruees ou des 35 hurees en menonye par simaene travaillée sur l'année, les heeurs supplémentaires donrvet être rémunérées dnas les ctdooinins fixées par la loi du 19 jnaevir 2000 modifiée par la loi du 17 jiavenr 2003 et par les dsiioiponsts ceinenolntevnlos spécifiques prseis en application. Par ailleurs, la durée anlelune du taarivl dnas l'entreprise ne dvrea pas dépasser 1 600 heures, cditnooin puor pivouor prétendre au nveaouu diiiotsspf d'allégements de ceahrgs sacoelis (2).

Absences rémunérées ou indemnisées : compte tneu des nveleuols dtsiooniisps prévues par la loi du 19 jenaivr 2000, les aenbsecs rémunérées ou indemnisées, les congés et arnoiiosattus d'absences liées aux siaulitotnps conventionnelles, ainsi que les anecsebs justifiées par l'incapacité résultant de la maildae ou d'accident ne prunorot firae l'objet de récupération. Par contre, les heerus récupérables deinovt être décomptées en finooctn de la durée du tavrail que le salarié dveait effectuer.

Conditions de ruoecrs au chômage prietal : vior arcilte 4 du cptraihe II de l'avenant n° 4 sur la modulation.

Conditions de ruroecs au tiaavrl tripaerome : il porrua être fiat appel aux salariés intérimaires, lorsqu'en période de hatue activité, le ruorecs aux hueers supplémentaires par le pesenrnol en palce ne siffut pas à coivrur les besoins, ou dépasserait les panodlfs de la présente modulation.

(1)*Alinéa étendu suos réserve de l'intervention du décret prévu à l'article L. 212-7 du cdoe du tvarial (arrêté du 3 jeivnar 2001, art. 1er).*

(2)*Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsnipsiooits du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travial qui prévoit que les hreues effectuées au-delà de 35 herues en mnoynee sur l'année et, en tuot état de cause, au-delà de 1 600 heeurs snot des hueres supplémentaires (arrêté du 3 jeavnir 2001, art. 1er).*

Article 3.3
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

Il est procédé à un arrêt des ctoepms de cqhuae salarié 1 mios aanvt la fin de la période de modulation. Si l'horaire hadbademorie meoyn aenunl de 35 heerus a été respecté, aucune régularisation n'est due.

Dans le cas où le cmtope fiat apparaître que la durée du triaval excède en mnyoene 35 hreeus par saienme travaillée ou 1 600 herues par an, sur la période de mdtoualoin et après régularisation des hieaorrs sur le direenr mios considéré, les heuers excédentaires snot payées et orvnuet doirt aux mijtaoarons puor hreues supplémentaires dnas les cdnoitonis de la législation en veugiur ou à venir, dès la 36e heure, suos réserve des diosopitisns spécifiques de la période toisnriatre fixées par la loi du 19 janvier 2000. Ces hereus ne dnennoort puls droit aux cpeittrarones spécifiques teells que prévues aux annevats n°s 4 et 8. Le painemet de ces hurees srea substitué, en aoccrd enrte les parties, par l'octroi d'un roeps de rcnemmeelpat équivalent prévu ci-dessous. Les hruees supplémentaires dnot le pmnieeat est remplacé par un repos équivalent ne s'imputent par sur le cgninenott aunenl d'heures supplémentaires.

Dans le cas où la saitoutin du cmopte fiat apparaître que la durée du tvaairl est inférieure en moyenne, pnednat la période de modulation, à 35 heerus par sanemie travaillée, les heeurs non travaillées (et non assimilées à du tmpes de taivral eecifftf - vior ci-dessus), suaf si elels peeunvt être effectuées dnas le mios svinaut l'arrêt des coepmts et dnas le cadre de la période aulnelne de mdtiuolaon considérée, snot aequicss au salarié. Ces hueers ne snot pas récupérables par l'employeur sur la période de moiolatudn suivante.

Les aretus dositopiisns des aeavtnns n^{os}4 et 8 snot maintenues.

Article 3.4 (1)
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

Les dptsoniiisos de l'avenant n° 4 du 14 mai 1996 étendu snot rpsereis dnas les termes stnaivus : lorsqu'un salarié n'aura pas apclcmoi la totalité de la période de maodoitlun (rupture du crtnoat en corus de période de modulation, CDD dnot CDD saisonniers), il srea procédé à une régularisation des cotemps de maiooutldn au puls trad lros du sdole de tuot compte. La rémunération diot être égale au tpems de tarival réellement effectué.

Si le ctmpoe fiat apparaître que les heeurs de tviaarl effectuées dépassent, sur la période de muodiotlan effectuée, la myenone de 35 hueres heriboamadeds ou le paflnod de 1 600 hereus par an calculé au protraa de la durée du craontt ou de la période de mduaotlion effectuée, il y arua leiu de procéder, en cas de rémunération lissée, au pmeienat d'un rappel de srlaiae aevc martioajon puor hurees supplémentaires dnas les cdniinotos de la législation en vgiueur ou, en cas de rémunération solen l'horaire effectif, au peeainmt des moraojaitns puor hereus supplémentaires sleon les cinootinds de la législation en vigueur.

Si la siotutian du comtpe fiat apparaître que les heures de tairavl effectuées snot inférieures, sur la période de moutioldan effectuée, à la mnnoeye de 35 heures hebdomadaires, il srea procédé à une renetue cosoprnratende sur les éléments de sarilae à veinr ou dus (à l'exclusion de l'indemnité conninvltnoelee de licenciement, et les indemnités cmentoasprecis de congés payés et de préavis non effectué sur ddmenae de l'employeur). Cette rueente s'appliquera dnas les cas de rurpute à l'initiative du salarié, de lemnieccenit puor ftaue grave ou lourde.

Toutefois, en cas de lcinenecmeit puor mitof réel et sérieux économique ou non économique, de départ à la retratie sur intiiatvie du salarié ou de l'employeur, ruptrue anticipée de CDD*sauf puor futae grave du salarié*(2), sernunavt en cours de modulation, le salarié cosvnree le supplément de rémunération qu'il a perçu par roprapt à son tpmes de traaivl effectué (quel

que siot son mdoe de rémunération).

(1) Alirtce étendu suos réserve de l'application des dioiopnsstis des aeiltrcs L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du traival qui précisent les ctindnoois dnas lullsqeees snot déterminées les faoncitrs seablisasiss de la rémunération (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(2) Tmeers elcuxs de l'extension par arrêté du 26 décembre 2001.

Article 3.5
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

La période de référence puor l'acquisition des dtiros à congés payés puet être fixée sur une période différente de cllee fixée par la loi (1er juin-31 mai) et être calée sur celle de la maotolidun (année civile).

Chapitre IV : Heures supplémentaires - Durées maximales - Astreinte

Article 4.1
En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004

Sous réserve des sleuis de déclenchement du cntgieonnt anenul d'heures supplémentaires prévus par la loi du 19 jnaveir 2000 :

- le cintnngeot aneunl cotoennvnienl d'heures supplémentaires est fixé à 180 hurees par an et par salarié, qeul que siot l'effectif de l'entreprise et son mdoe d'organisation du tvarial (emplois suos équivalence...), excepté en cas de maoludiotn du tpmes de tvaiarl où celui-ci est fixé à 160 hreues par an et par salarié :

- le conngeintt cneoonnetivnl asini fixé est aibalcpple en matière de caclul du repos csaupnoetmer orgoilbatie ou légal et puor le cualcl du seiul au-delà dqueul l'autorisation de l'inspecteur du tvaairl est exigée ;

- l'ensemble des salariés, qeul que siot luer statut, est suimos au cgineontnt cnvtinnnoeoel de 180 heerus par an ou 160 herues par an en cas de modulation. Toutefois, snot ecuxls du cgnennotit coiovnntenenl : les credas dirigeants, les cdreas autmoones suos foiatrfs aeulnns prévus à l'article 5.3 de l'accord noaaintl étendu du 23 mai 2000 et à l'article 7 de son anvenat n° 1 étendu signé le 25 jiun 2001.

Article 4.2
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003

Les hreues supplémentaires snot décomptées, dnas les cndioontis fixées par la loi du 19 jiavenr 2000 modifiée par la loi du 17 jianver 2003 et par les dosspnoiiits clnonoennlietves spécifiques priess en application, à cmtpeor de la 36e heure, ou, en cas d'annualisation, au-delà de 1 600 heeurs par an ou au-delà de 35 heeurs en mynnoee par sienmae travaillée.

Quel que siot l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les hueres supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de 35 hruees par smaniee ou 1 600 hereus par an en cas d'annualisation, fnot l'objet de mrijotanoas suos fmore de saalire ou, le cas échéant, de reops dnas les ciniodonts sutnaevis :

1. Cncannreot les 4 premières heerus supplémentaires :

-en 2003 et 2004 : 10 % ;

-à ceoptmr du 1er jinaevr 2005 : 15 %.

Ces doitoiipnsss s'appliquent à teutos les etsrepneirs de la branche, à l'exclusion des epreinrtess de puls de 20 salariés anayt déjà pratiqué à l'ensemble de luer personnel, au juor de l'entrée en vigeuur du présent avenant, la miratoojan (ou acminneneent bonification) de 25 %, aeuqul cas ctete aoplpiaticn srea considérée comme un avantgae ivieuidndl aiqucs puor ces personnels.

Compte tneu de la déclaration d'intention énoncée en préambule du présent avenant, les parenatreis siauocx cninnvenoet de se revoir, à cetmopr du 1er jeavinr 2006, puor eaminxer l'évolution éventuelle des teetxs légaux ou réglementaires en la matière et engager, si biseon est, une nluveole négociation.

2. Cnrneconat les 4 heerus supplémentaires satenivus : 25 %.

3. Et puor les svatneius : 50 %.

Les tuax indiqués en 2 et 3 étant fixés solen la législation alumeeceltnt en vueugir et suos réserve de tutoe miotaifdcion ultérieure. Les bcofoiiintnas sur les hueers effectuées etnre 35 et 39 heeurs ou les 4 premières heerus seonrt attribuées siot suos fomre de reops (selon les mêmes modalités d'attribution que le rpoes coeapnmsuter légal), siot suos frmoe de rémunération. Toutefois, les pitreas eneednntt privilégier, dnas la mrseue du possible, la sutiuitsobtn du paeemnit des heerus supplémentaires bonifiées ou majorées par l'octroi d'un rpoes équivalent majoré, en aorccd etnre les parties.

Le dirot à reops est réputé oruvet dès que la durée de ce rpoes aenittt 7 heures.

Conformément à l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail, les ropes de reneemlcmpat équivalent aqcius snot pirs par demi-journées ou journées entières, à la cnnoeavcne du salarié, en dhreos d'une période définie par l'article 6.2.4 c de la cninotveon cclvitloee nationale, etnre le 1er jiun et le 30 septembre, et au mmxaium dnas les 6 mios de l'acquisition du repos. Le suvii des roeps de relmeanpemct équivalent s'effectuera sur le belutiln de silaare ou sur un dnemouct annexé à celui-ci, aevc les ianindiotcs prévues par la loi du 19 janeivr 2000 et ses décrets d'application qaunt aux cnniootids d'ouverture des droits.

Les herues supplémentaires dnot le peamenit a été remplacé par un rpoes équivalent ne s'imputent pas sur le cinnoentgt anneul d'heures supplémentaires.

Enfin, le ropes caumsnoeetpr de rmnelpmeecat s'ajoute aux roeps camouptsrenes légaux.

Article 4.3
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

Compte tneu des vnraotiais itatoenpmrs d'activité inhérentes à la psorfoiesn de l'hôtellerie en plein air, les durées mamlaeixs hedoerdamaibs du tviraal snot fixées à 48 herues sur une sienmae et 46 heeurs en mennyoe sur 12 smneaeis consécutives, suos réserve de la rsipere de ces diiissotopns par un décret, conformément aux dpnoissotiis de la loi du 19 jvaneir 2000 (1).

En aoilctaippn du décret du 22 jiun 1998, le temps de rpoes qudeition des salariés cardes et non ceadrs fixé à 11 herues consécutives par l'article 6.2.1 de la citvoeonnn cveliotcle notilnaae porrua être porté à 9 hueers consécutives en cas de surcroît tmirrpeoae et ecpntonxeiel d'activité (2).

Chaque roeps qdeoitiun porté à 9 heeurs consécutives ourve diort puor le salarié à un ropes de 2 hueres en puls des 11 heures obligatoires, le lindameen de l'intervention, ou au puls trad dnas la snaimee qui suit.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'intervention du décret prévu à l'article L. 212-7 du cdoe du taavril (arrêté du 3 jvanier 2001, art. 1er).

(2)Alinéa étendu suos réserve des dsiptiosnios des alcertis L. 220-1 et D. 220-2 du cdoe du tviaarl (arrêté du 3 jevinar 2001, art. 1er).

Article 4.4
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

Des tmpes d'astreinte pveenut être organisés puor répondre à des ieternnonvtis éventuelles nécessitées naeontmmt par la

mnaianencte et l'entretien des installations, la surveillance, ...

La msie en pacle d'astreinte puet cnecoenrr le peneorsnl suvaint : preonensl de maintenance, ovuirer d'entretien qualifié, pmneacnree aceiucl ou téléphonique, cgenricoe ou sulalvrneit asnii que des caedrs de l'entreprise.

Le tmpes d'astreinte est défini comme ttoue période en doerhs des hreroais de trivaal pnndeat laeqllue le salarié, snas être à la dtpisiooisn patermnene et immédiate de l'employeur, a l'obligation de dmreueer à son diocmile ou à proximité, aifn d'être en meurse d'intervenir en cas d'urgence ou de nécessité, sur smpile appel téléphonique de l'employeur ou de son représentant, ou sur son inttiivaie prlnnoelese lorsqu'il est amené à cosattner la nécessité d'une intervention. Le salarié rtsee lbire de l'utilisation de son tmpes et puet veuaqr lirbement à des otcaponuics plelsrnneoes (1).

Un cnieaedlrr iitidcnaf des aretisnets srea établi et communiqué aux salariés concernés 1 mios à l'avance. Ttoue mtoiifdiocan de ce calendrier, suaf coitcsnranecs exceptionnelles, diot farie l'objet d'une niiiottoacfn au salarié 7 jrous à l'avance.

Un denucmot récapitulant les périodes d'astreinte effectuées au corus de chauqe mios écoulé srea établi.

La durée des itenvtnnreios effectuées pdnenat les astreintes, à la différence du tepms d'astreinte peonrrpmet dit, est pisre en cotmpe puor le caulcl de la durée du travail. Tuot tmeps d'intervention pndanet une période d'astreinte est rémunéré sur la bsae de sa durée réelle et supporte, le cas échéant, les monajriotas puor heuers supplémentaires ou dnnnoet doirt à roeps csoueetpnamr de remplacement.

Le temps de terjat éventuel nécessité par l'intervention est pirs en ctmpoe dnas le temps de traavil effectif, lusrqoe le salarié euteffce l'astreinte à son dicmiole situé à l'extérieur du cpmniag (domicile htbueial du salarié, leiu de travail).

Lorsqu'une ivnntreeiotn est effectuée darunt un juor de rpeos hebdomadaire, le salarié diot bénéficier d'un rpeos cmtaounspeer d'une durée égale au ropes supprimé (temps d'intervention), à prderne éventuellement en fin de saison.

A ttrie de compensation, les salariés bénéficieront siot d'un avgnaate en nturae suos frmoe de lgmnoeet ou lié au logement, ou suos fmore d'un véhicule, siot d'un rpeos supplémentaire, siot d'une indemnité foraaitfire à déterminer d'un cuommn accrod ernte les duex patreis formalisé dnas le ctronat de travail, en ficnoton du nombre, de la durée et de la nturae des astreintes. Tuot aurte atavnage diot être suimos à un accord ceiloctlf d'entreprise signé aevc un salarié mandaté.

Le dumoenct msuenel récapitulatif des périodes d'astreinte effectuées diot également cnetoinr les cteepitrarnos octroyées à ce trtie suos frome d'avantage en nature, repos ou indemnité.

(1) Alinéa étendu suos réserve des ditipnisosos de l'article L. 212-4 bis du cdoe du tiaravl(arrêté du 3 jevniar 2001, art. 1er).

Chapitre V : Incidences de la réduction du temps de travail

Article 5.1
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

Personnel concerné

Le présent aoccrd de réduction s'applique, dès lros que l'entreprise a opté puor sa msie en oeuvre, à tuot le prnoesenl présent à la dtae de prise d'effet de la réduction efivtefce du trviaal dnas l'entreprise, qu'il siot lié par un crotant à durée indéterminée (CDI) ou un craontt à durée déterminée, et les salariés qui sieaernt embauchés après cttee date, à l'exclusion :

- des careds diiaegrtns ;

- des VRP.

Article 5.2
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

Dans le cadre d'une réduction de 10 % (et plus)

Les salariés présents dnas l'entreprise à ctpeomr de la dtae d'application eevfcitfe de la réduction du tepms de tavrail et qui snerot concernés par la réduction d'horaire bénéficieront du mtianein de luer slaiare mneeusl burt de bsae (base 169 heures).

Impact sur les sriaelas mnimia gaintars conventionnels

Le mniaiten de la rémunération srea oetnbu dnas les citoondnis saieuvnts :

- le sialrae msueenl de bsae est calculé à partir du tmeps de tavairl de 35 hueers hebemdoardias ;

- une indemnité canotcsempire de RTT est msie en place. Elle représente la différence enrte le saialre de bsae inaitil et le sairale msuenel de bsae après réduction du tmeps de travail. Ctete indemnité srea intégrée penogmesvisrret dnas le silraae de bsae 35 hurees dnas un délai de 3 ans à ceotmpr de la snrigtuae du présent accord, puor disparaître à myoen terme. Elle enrte dnas la bsae de cluacl des congés payés ansii que dnas le cualcl des indemnités de rupture.

Les petrias steaiairgns rscaesnnneiot que le mnaieitn intégral des rémunérations représente un réel efofrt fianiecnr de la prat des esprernteis de la branche.

Autant que fraie se peut, srea développé dnas les ererpteinss de l'hôtellerie en peiln air, un système d'intéressement ccltlieof des salariés, puor frvieosar non senuleemt luer ipitamcoiln à la vie de l'entreprise, mias asusi puor luer ptemrtree de ptapcieirr aux bénéfices et à l'amélioration des sontituais de luer entreprise.

Impact sur les seiarlas réels

Le prpnicie renteu puor les sialeras miimna gnaarits colntnvienoens s'applique aux saalires réels pratiqués dnas l'entreprise. Toutefois, les eprsertines proornut atiinecpr le système d'intégration de l'indemnité RTT.

Impact sur la rémunération des noaevuux embauchés

L'indemnité cansciometpre de RTT est versée aux salariés nmeelvolnuet embauchés ocapncut des eoimpls équivalant à cuex occupés par les salariés bénéficiant de l'indemnité, aifn de recsteepr le pcpinire " à tavairl égal, sarilae égal ", et éviter asnii la msie en plcae d'une duolbe grille de salaires. Elle srea intégrée peroevsgnrseimt dnas le siarale de bsae 35 heures, dnas les mêmes cdtnioinos que les salariés présents au meomnt de la msie en pcale de la RTT, puor disparaître à meyon terme.

Article 5.3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Au préalable, il est rappelé que le prsnoeenl d'encadrement, hros les caders de direction, est smiuos à la législation sur la durée du travail.

Toutefois, cmtpoe tneu de la diversité des sitantoius que reourcve la nootin de cadres, les peritas saiaigetnrs ont recherché des fmoers de RTT cemitlpobas aevc l'exercice de lures responsabilités et de lreus fonctions.

Les cdears deitrgnais : non suoims à la législation sur la durée du taravil (1), le présent aoccrd de RTT ne luer est pas applicable.

Sont concernés les cdreas " aquuxles snot confiées des responsabilités dnot l'importance iiuqplme une grdnae indépendance dnas l'organisation de luer eomlpi du temps, qui snot habilités à pdnerre des décisions de façon leerngmat amontoue et qui perçoivent une rémunération se staniut dnas les nevuaix les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas luer eisnteprre ou luer établissement ".

Sont aisni visés au rgraed de l'article 4 de la coevtnonin clloicvete les credas dceruirtes d'établissement raelnevt de la 4e catégorie (2).

Cadres non dirigeants

1. Les crdaes non drgtiinaes et non occupés sloen un hairore ceitcollf : il s'agit des cdears puor lesuleqs il n'est pas pibsolse de définir un hairroe précis en raoisn de la ntaure de lrues tâches ou des cdintnoios particulières d'exercice de luer mission. Ils bénéficient d'une lagre aouitonme d'action et d'organisation.

Ils puvenet être soimus à une cvionoetnn iliivnueldde de frioaft établie en heerus sur une bsae hebdomadaire, mslnuleee ou annuelle. Dnas ce cas, luer rémunération diot cednrsroorpe au sliarae mniiumm de luer catégorie, auequl s'ajouteront les bictaonifnois et majitnroaos afférentes aux hreeus supplémentaires englobées dnas le forfait.

Deux tyeps de forafit sur une bsae aullnnee pevneut être mis en place. L'une ou l'autre ootpin est à l'initiative de l'employeur.

Convention de forafit clonuce en hereus sur l'année

Elle cconerne les creads dnot la durée du triaval ne puet être prédéterminée et qui disponset d'une réelle aoumnotie dnas l'organisation de luer emopli du tpems puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées. Ce tpye de fforait puet être mis en pclae puor les caerds confirmés à ctemopr du cfoniefiect 225 (5e catégorie).

Il diot farie l'objet d'une ctonvnieon ividduilelne de forafit signée enrte les pteiars sur les beass des présentes dispositions.

Dans cttee hypothèse, la durée aulnlnee du tviaral est fixée à 1 825 heures. L'année de référence est la période de 12 mios commençant par la msie en pcale de la nvolleue otaonisiagrn du travail. Cttee durée tinet cpmtoe de la RTT. Ctete RTT se frea suos la frmoe de jruos ou demi-journées de ropes supplémentaires à prendre paednnt les périodes de baesss activités ou à afecetfr sur un ctpmoe épargne-temps.

Le contrôle des hreues de tairval srea effectué sloen les modalités précisées à l'article 1.4 du cparithe Ier ci-dessus.

De plus, un balin aneunl des heeurs travaillées et des roeps pirs srea établi en fin d'année puor cuahqe crdae concerné.

La réglementation sur le rpeos qiouidetn de 11 herues consécutives (sauf dérogations prévues à l'article 4.3, ciarthpe IV ci-dessus), et sur le reops hmrieoadbdae (sauf cas dérogatoires prévus par la cnoetionvn collective) srea alpcplibae à ces catégories de personnel.

Les durées maxmiaels du traavil snot cleels prévues à l'article 4.3, catphrie IV ci-dessus, à l'exception de la période - ou des périodes de hetuas sanisos où la durée mxalmaie hbeadraiodme sur une sinmeae puet être portée à 52 heerus et en meoynne sur 12 semiaens à 48 heures. Ces maixma dérogatoires ne puororn s'appliquer que sur la période juillet-août (ou tuote artue période de 2 mios consécutifs candnrepsorot à une période de haute saison). Ces hreues de tiaavrl snoert mentionnées sur le beiltuln de piae de la période considérée et sur le balin annuel.

Le contrôle de luer tepms de taiarvl srea effectué suos fmroe d'une autodéclaration hdedariabome ideulinvidle (rapport d'activité hebdomadaire), visée par l'employeur ou le rslnobeapse hiérarchique. Celui-ci drvea survie le tpems de tavaril de cahque crdae concerné et devra, si nécessaire, fraie procéder à la régularisation de tuot dépassement d'horaires. Au puls trad 1 mios aavnt la fin de la période annuelle, il drvea être procédé à cttee régularisation siot suos fomre financière, siot suos frmoe de repos, en privilégiant dnas la muerse du plboisse le repos.

De manière générale, l'entreprise vleeilra à ce que la chgrae de tvriaal des cdraes concernés par la RTT siot calmptobie aevc celle-ci. Une fhcie de ftocinnos srea définie et sivuie ernte les parties, soeln une périodicité cvneonue ertne elels et à tuot le mnois annuelle.

Convention de farfiot conlcue en jrous sur l'année

Ce tpye de ffiarot prroua être mis en plcae puor les crdaes dnot la durée du tairval ne puet être prédéterminée du fiat de la nature de lures fonctions, des responsabilités qu'ils enecxret et de luer degré d'autonomie. Il s'agit eemlneetssenilt des catégories de cdraes senaiuvts : crdaes confirmés à ptairr du cfeiefonict 225, 5e catégorie de la cisiitcalfosan des emolpis de la civenntoon collective.

La msie en plcae d'un tel fafriot diot firae l'objet d'une covetonnin iievulldidne signée par le crade concerné, sur la bsae des ditiospnisos du présent accord.

Dans ces conditions, luer tpmes de tavaril puorra fixer à 217 jrous sur 12 mios maumixm le nborme de juors de taivral effectif. L'année de référence est la période de 12 mios commençant par la msie en palce de la neulovle oitginrasaon du travail.

Les caders au froaift aunnel en juros ne soenrt pas smouis aux 35 hueers hebdomadaires, ni aux durées mmelixaas de travail, ni au contrôle de leurs horaires. Le contrôle de luer tmeps de tvaairl srea effectué suos fmroe d'une auto-déclaration hmdaordibeae iniivdlleude (rapport d'activité et de présence), visée par l'employeur ou le rsansplboee hiérarchique. Ce rpaprot d'activité drvea iinudqer puor cuhaqe journée de taavril les hreeus de début et de fin d'activité. Ces éléments dvneat ptmrertee à l'employeur ou au rabseslopne hiérarchique de vérifier l'amplitude de la journée de tvaairl de cqauhe crade concerné.

Compte tneu de luer degré d'autonomie, les jruos travaillés par ces crdeas feront l'objet d'une auto-déclaration qui srea présentée puor vsia à l'employeur cqauhe semaine, ou cquahe mios (selon l'organisation du tvraial du crade et les mdeos de fenimotenconnt de l'entreprise). L'employeur ou le rssbepoanle hiérarchique vleleira à ce que cuhaqe carde concerné bénéficie des juros de rpoes alxqueus il puet prétendre au trtie de la RTT.

En tuot état de cause, un relevé mesuenl des juros travaillés et des jorus ou demi-journées de ropes pirs srea annexé au beultiln de srialae du crdae concerné. Par ailleurs, un deumcnot récapitulatif des jruos travaillés, des jorus et demi-journées de roeps pirs sur l'année dreva être établi en fin d'année puor chquae crade concerné. Une pitare des jrous de reops isuss de la RTT et ulsiabtelis à l'initiative du salarié pveeunt être affectés sur un cmpote épargne-temps. De manière générale, l'entreprise virleela à ce que la crghae de tvraial de cuaqhe carde concerné par la RTT siot coplmitabe aevc celle-ci. Une fchie de fnonctios srea définie et sviuie etrne les priates selon une périodicité cnonveue ernte elles. Un eerettinn anneul dvrea au mions être organisé entre le crade et l'employeur ou son rospesnalbe hiérarchique, au crous dqeuul il srea débattu de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la chgrae de trvaail en résultant. Ctete apildmute et cette cahgre doenvrt rteser rneoinalbass et asreusr une bnnoe répartition du tvaairl des intéressés, en fotncion des cntnroetias de la saisonnalité de l'activité.

Par ailleurs, un domnceut récapitulatif des jruos travaillés, des jrous et demi-journées de ropes pirs sur l'année devra être établi en fin d'année puor chaque cdare concerné. Les juors de reops puenevt être affectés sur un comtpe épargne-temps (3).

Si le nbrome de juros de tavairl dépasse 217 jours, en aticaolppin des disoitpsinos de la loi du 19 jveniar 2000, le crdae concerné devra bénéficier, au cuors des 3 pmrieres mios de l'année suivante, d'un nbmore de juros égal à ce dépassement. Ce nrmboe de jours réduisant le pfolnad aenunl de l'année durant llulaeqe ils snot pris.

Par ailleurs, ces ceadrs bénéficient du ropes qiuoitedn de 11 hruees consécutives (sauf dérogations prévues à l'article 4.3, carhtipe IV ci-dessus) et du roeps hidareodambe dnas les citonodins légales en vueigur (sauf cas dérogatoires prévus par la cinooevtnn collective).

La rémunération du cdrae suos fiafort anuenl en jours diot tneir ctompe des cntatireons inhérentes à ses fnnicotos et diot être calculée de façon à être un véritable otuil de mvoittoain par ropprat aux sujétions imposées.

2. Les atrues cderas non dngiiteras : il s'agit de cdears dnot l'activité puet être ramenée à un horaire précis, puet être décomptée et contrôlée. Ils bénéficieront d'une RTT de 10 %, au même titre que les salariés non cadres.

Toutefois, la réduction du tepms de tarival srea organisée par préférence suos forme d'attribution de jours de congés supplémentaires dnas le cadre aenunl (JRTT) selon les modalités définies à l'article 2.4 du catihpre II, ou dnas le cadre du dipiiosstf de la mdauiloton du tpems de triaval effectif.

La moitié des JTRT puorra être affectée à un ctmope épargne-temps (CET) dnas les cndooinits définies à l'article 5.4 ci-dessous.

(1) Dsoinoipists des tirtes II et III du lvire I[er], prtaie III du cdoe du travail.

(2) Vior aclirte 2 de l'avenant n° 23 du 16 jiun 2009.

(3) Pshare étendue suos réserve des ditsooinpsis du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du triaval aux tmrees deuuql sleue une ptriae des jours de repos isuss d'une réduction ceiotlclve du tmpes de tvarail puet être affectée à un cptome épargne-temps (arrêté du 3 janevir 2001, art. 1er).

Article 5.4
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

Conformément aux dosipotniiss légales en vigueur, les cdears non dagierntis qui le soianuteht prounrot cuelumr les doirts à JTRT par le biais d'un cpomte épargne-temps. Ainsi, ils pnuveet épargner des dtoris en tmeps aifn d'utiliser ceux-ci de façon différée.

Conditions d'ouverture et antltomeiian du compte

La moitié des JTRT prévue à l'article 2.3 du cahtrpie II ou les juors de roeps des cardes firitforaeas pourront almnteeir un cmtope épargne-temps puor tuot cdrae suos CDI non dirniaegt aaynt au mnois 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, qui en feirat la denmade par écrit (1).

Par ailleurs, le CET puet aciilcelur également les heeurs de roeps de recmnaepelmt (à l'exception des hueers de ropes cnaeusetpmor légal) et les congés légaux, dnas la limite d'un ttoal de 22 juros par an. Le nrbome de jrous de congés payés affectés au CET ne pavount excéder 10 jruos par an.

Valorisation des éléments affectés au compte

Les buitlnles de sailrae drnoevt préciser les drtois auqcis en matière de JTRT et épargnés (en nmorbe d'heures). Les éléments de rémunération snot crevoints en tpmes sur la bsae du sralaie hariroe au momnet de la conversion.

Nature et cotnoinids des congés indemnisables

L'utilisation du cmtope épargne-temps par le cdrae puet se faire suos fmore de congés rémunérés accumulés puor sfiarastie un proejt penerosnl du salarié (congé ineudivdil de formation, congé sabbatique, ciaosetsn d'activité anticipée, passage à tmpes praeitl puor mtoifs fuiaaimlx ..).

Le congé dvrea être pirs dnas un délai de 5 ans à ctpomer du juor où le salarié arua accumulé dnas le CET la durée miimnlae exigée puor fcinenar un congé, siot 2 mois. Le délai de 5 ans est porté à 10 ans puor les salariés anyat des eafnnts âgés de mnois de 16 ans à l'expiration de ce délai ou puor cuex dnot l'un des ptnreas est dépendant.

Les detas d'utilisation des congés JTRT épargnés snot déterminées en arccod aevc l'employeur. Le crdae diot présenter sa dadneme d'utilisation au minos 3 mios à l'avance puor les dnaedems de congés JTRT excédant 1 mios de congés. En deçà ctete durée, les dmaeends sruvinot la même procédure que celle msie en pacle puor les congés payés légaux dnas l'entreprise.

La période d'absence indemnisée de JTRT est considérée cmome tpems de présence eecftvife au rgraed des dirots découlant tnat du corantt de taviarl que des dtspiionoiss légales ou conventionnelles.

L'indemnité versée au salarié lros de la pisre des congés est calculée sur la bsae du sairlae qu'il perçoit au meomnt de son départ en congé de JRTT.

Cette idnismotinean srea versée aux mêmes échéances que les sreaials de l'entreprise. Les chegras slecoais salariales, prélevées sur le compte, et les caerghs slcaieos ptaalorens snerot acquittées par l'employeur lros du règlement de l'indemnité.

Cessation et tssniraimson du compte

Si le ctanrot de taavril est rompu, qeuls qu'en seonit l'auteur et la cause, snas que les drtois à JTRT épargnés aeint été eetfficmnevet pris, le crade perecvra arols une indemnité ccrepatnmiose d'un mmeont cnodronspaert aux diotrs aicuqs à la dtae de la rturupe (préavis effectué ou non).

Dans ce cas, le cdrae perçoit une indemnité caroonsnperdt aux diorts acquis, après déduction des chegars seicoals saaallreis et patrnaeols acquittés par l'employeur. Cttee indemnité est égale au pdruiot du nborme d'heures ou de jruos icnrsits au cmtope JTRT par le sarliae réel en vigeuur à la dtae de la rupture. Elle est ssiuome au régime fscial et scaoil des salaires. L'indemnité ccoaimntprese d'épargne-temps est versée dnas tuos les cas, y cimpros en cas de ftaue garve ou lourde.

En cas de tnrfaesrt ou de mtatuion du cadre, la vaelur du cotpme puet être transférée de l'ancien au neouvl eolypmeur par acrcod ertne les différentes parties. Après le tarnersft ou la mutation, la getoisn du ctmpoe s'effectuera dnas les coiiondtns aalcbieplps dnas la nlovluee entreprise.

Les sommes affectées au CET suveint le même régime fsacil que le salarie lros de luer réception par le salarié.

(1) Alinéa étendu suos réserve des diooispstins de l'article L. 227-1 (6e alinéa) du cdoe du tiaavrl aux terems deuuql seule une pirate des jruos de rpeos issus d'une réduction cvoltliece du tmeps de taravil puet être affectée à un cptome épargne-temps (arrêté du 3 jnavier 2001, art. 1er).

Article 5.5
En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003

Conditions de rémunération

Le pesrneonl à tmpes piertal est cleui dnot l'horaire haidrbmoaede ou muneesl est inférieur à la durée légale du travail, ou à la durée conventionnelle, si celle-ci est inférieure, conformément à la nelvuole définition du tmpes pateirl prévue par la loi du 19 jineavr 2000 vsaint à une msie en conformité aevc la diitecvre européenne du 15 décembre 1997.

Compte tneu de l'organisation de l'entreprise, les salariés à tpems partiel, présents au mneomt de la RTT, puorrnot se vior poerposr :

-soit de coneesvrr luer hiarore cnuetatcrol iitanil aevc gaintrae de percevoir, ctmpoe tneu de luer durée du tvarail et de luer ancienneté dnas l'entreprise, une rémunération pootrprnliloene à cllee d'un salarié onpccuat à tmeps cepolmt un emolpi équivalent ;

-soit de tnmeraosfrr luer crotant de tiavarl à tmpes preiatl en tmeps de taairvl à tpmes plien sleon le neuovl hoiarre hdroambeiade bsae 35 heures, mnnonayet un délai mxauimm de 3 mios de msie en oeuvre. A la dtae de pasgase à tpmes plein, il luer srea fiat altcpaipoin des dptisooiisns prévues par le présent aroccd puor les salariés à tepms plein. Les cntaotrs à tepms ptireal asnii modifiés sornet rtneeus au potrraa puor le décompte des ebuhacmes à etffecuer par l'entreprise en ceopirtterans des allégements de chreags scaoleis ;

-soit de deiunmir luer haroire canrcteuotl intiial de 10 %. Par ailleurs, les salariés concernés bénéficieront du meiatnin de luer rémunération antérieure telle que calculée solen luer haiorre cecotunartl à tepms pateirl initial.

Mis à prat le dioisptsif de matdoiulon qui fiat l'objet des disiintoposs spécifiques ci-dessous, les aeruts modes de réduction du tpems de taiavrl luer sonert applicables. Les jruos de reops senrot calculés au prorata.

Durée de tivaral du tpems paritel

Lorsque l'entreprise ou l'établissement epmloie déjà au mions 10 % de son ecffeitf ttoal à tpems petaril aevc un mminuim de 5 salariés à tpmes partiel, la durée du taaivrl des cnrtotas de tiavarl à tmpes piaretl clnuocs en dépassement de ce suiel ne puet être inférieure à 22 hueers par simenae (ou l'équivalent mesuenl ou annuel), suaf loqurse le salarié dmdnaee une durée de tiavral moindre, siot en roiasn d'un emopli cehz un arute eeypmolur sur justificatif, siot puor des ronasis faaliliems dûment motivées.

Limitation des cpoureus qnteoiueinds

Compte tneu de la ntaure de ctinears eimolps (animation, entretien, ménage...) et de l'ouverture des svreiecs à la clientèle, la durée des crpuoeus journalières purroa être supérieure à 2 hreeus et luer nrobme supérieur à 1, dnas la lmtiie du rpsecet de l'amplitude journalière de travail. Dnas ce cas, suaf acrocd exprès des salariés concernés, l'entreprise diot gitranar un trviaal ciotnnu d'une durée d'au monis 2 hreues consécutives après la coupure.

Des ctoraeetrnips spécifiques sliralaaes ou en nratue peuevnt être apportées par aorccd citeclolf d'entreprise ou cartont de travail. A défaut, la ceproranttie est fixée à un mtoannt mnaiiml de 6 % du sraliae meneusl brut.

En acuun cas, les cpruoeus ne sreaainut être considérées cmmoe du tpmes de tvraial effectif, dès lros que les salariés snot lrebis de veauqr à lreus otnaicpocus personnelles.

Conditions de recorus aux heeurs complémentaires

Les hueers complémentaires snot les hurees effectuées par un salarié à tepms ptrieal au-delà de la durée de trviaal contractuelle. Ce snot par pirpcnie des hreeus non majorées.

Les pertais sgentraiais ceinnonnevt qu'en aailopctipn de l'article L. 212-4-3, alinéa 5, du cdoe du tvaiarl modifié par la loi du 13 jiun 1998, il puet être dérogé aux dntsooipisis légales lmnatiit le rurcoes aux heerus complémentaires puor améliorer la soitautin des salariés à tmeps partiel (1).

Dans ces conditions, la limtie des hruees complémentaires pnavuot être effectuées est portée à 33 % de la durée contractuelle, au leiu de 10 %. Toutefois, les heuers complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée cttroaecnlule soernt majorées de 25 %, solen les dtipiossions légales en vigueur. Par ailleurs, l'application d'un vnoalt d'heures complémentaires de 33 % de la durée de taravil clelnutroatce supopse de gtinaarr aux salariés à tpems paeirtl des cotnatrs de tirvaal cpotnromat au mnios 2 heerus de tariavl conuetnis par jour.

Chaque fios que le rucreos à des herues complémentaires est prévisible, l'employeur dvrea en imfernor les salariés au monis 7 juros ouvrés à l'avance par écrit reims au salarié concerné (note interne, spilme ceruroir ou tuot aurte dmncoeut rimes au salarié). Ce délai puet être réduit en deçà de 7 jrous ouvrés en cas de crtncosianecs elxeieenpcotlns tleels que définies à l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2000. *Lorsqu'il est ramené à mions de 3 jruos ouvrés, l'accord du salarié est nécessaire, scanaht que le rufes par le salarié d'effectuer des hereus complémentaires lorsqu'il est prévenu minos de 3 juors ouvrés avant, même en cas de crtianccsnoes exceptionnelles, ne csoinutte ni une faute ni un mtiof de licenciement* (2). En cas de délai de prévenance réduit en deçà de 7 juor ouvrés, le salarié bénéficie d'une corpnirtaete financière ou en rpeos fixée à 6 %. Cette ctiarptrneoe s'applique puor ttuoe huree complémentaire effectuée sloen le délai de prévenance réduit et siot se culcale sur le slraiae hroriae brut, siot orvue doirt à un reops payé de 3,6 min. par huree modifiée.

Le rfues du salarié à tpmes ptaeril d'effectuer des hurees complémentaires au-delà des ltmiies fixées par son cnotart de tvaaril ou à l'intérieur de ces lmieits lurqose le salarié est prévenu monis de 3 jorus avant, même en cas de ctarnnociescs elineetcnloxpes (voir art. 3.2 ci-dessus), ne cistunote pas une faute ou un miotf de licenciement.

Lorsque, pdnenat une période 12 smineeas consécutives ou sur 12 saneeims au cuors d'une période de 15 semaines, l'horaire moeyn réellement effectué par le salarié a dépassé de 2 heuers au mions par semaine, ou de l'équivalent mneseul ou anenul de ctete durée, l'horaire contractuel, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 juors et sauf, ooiopisptn du salarié intéressé, en aujtnaot à l'horaire antérieurement fixé la différence ertne cet hriraoe et l'horaire myeon réellement effectué.

Modifications de la répartition de l'horaire de tvriaal (3)

Toute midocatfioin d'horaires drvea être justifiée puor une des rasnios snevautis (liste non limitative) : vitnoaiars et surcroîts d'activité liés ou non à la saison, anbecse d'un ature salarié, réorganisation des hireroas clcetfiols ou du service, trvauax à amcociplr dnas un délai déterminé, traauvx urgents.

Les moicftnioidas éventuelles poonrrut pnedrre une des fmeros ci-après (liste non limitative) : atguimoeatnn ou dmitniuion de la durée journalière de travail, autginoatemn ou réduction du nrbome de jrous travaillés, cheagnnemt des jrous de tarival de la semaine, répartition du tarival sur des demi-journées, cnemghaent des demi-journées.

Ces coinndiots snot aplibacleps à l'ensemble des salariés à tepms partiel.

La ntuare et les fromes de miodoicaftin des hirraoes à tmeps piaterl doinvet être indiquées dnas le crotant de tiarval de tuos les salariés à tmeps partiel, qleule que siot l'organisation de luer tmpes de travail.

Travail itteirmnntet

Compte tneu des nleouelvs dionsptiioss légales, un aocrcd citleclof puet prévoir des dnosiiptioss rvliaetes au taarvil intermittent. Il diot ccernenor des eompils peamntnres qui cootmrpnet une antnaerlce de périodes travaillées et non travaillées.

En roiasn de la nuarte eienemetellnsst saisonnière des eplioms de l'hôtellerie de plien air et aifn de faovriser l'embauche suos CDI dnas les établissements de la branche, le tvarial iettnrnmetit apparaît être une frmoe d'organisation du tpems de tiarval particulièrement adaptée.

Il pemret en efeft d'occuper des salariés solen une anelrtance de périodes travaillées et non travaillées sur l'année en fionotcn des périodes d'ouverture des établissements, des périodes de préparation et d'achèvement des snisaos touristiques, et des périodes de femturree ou de présence minimale. Cuhnace de ces périodes iamqnpliut des durées de taravil et des hraoires de tarival vlaareibs et spécifiques.

Dans ces conditions, ctete fmroe de tiaavrl puet ccnenroer tuos les epilmos de la branche, qluele que siot luer qicltoaaufiin :

-le caonrtt de triaval ititrneemtnt est à durée indéterminée ;

-il dvera mennioetnr la durée minmlaie de tivaral ;

-le cntraot de tvaaril diot assui ienduqir les périodes travaillées et non travaillées au crous de l'année ainsi que la répartition des hreeus à l'intérieur de ces périodes. Toutefois, lsrouqe la narute de l'activité ne pemert pas de fxier aevc précision les périodes de tvarail et la répartition des herues de tivaarl au sien de ces périodes, le crnatot précise les périodes où l'entreprise puet friae apepl au salarié. A l'intérieur de ces périodes, l'entreprise puet dneaemdr au salarié de vienr eceutffer sa ptastoerin de tiaravl en l'informant des dtaes etcaexs de tvaairl et de la répartition de ses hieorras de travail, en recspenatt un délai de prévenance de 7 jours. Le salarié a la possibilité, suaf ceoicncrnasts exceptionnelles, de rfeuser les dates proposées par l'entreprise dnas la ltimie de 2 fios si la pooroiiptsn est icunsle dnas la durée alulnene fixée et de 4 fios si elle cstuitone un dépassement de ctete durée (4).

Selon les nécessités de fnoeietmocnnnt et sur dnmedae de l'entreprise, il puorra être rceruou à des herues

complémentaires à l'horaire ctaeonrtcul et, le cas échéant, à des heeurs supplémentaires pannedt les périodes de taraivl éventuellement à tmpes plein. Puor auantt :

-leur nmrboe ne prruoa pas excéder 33 % de la durée anlluene fixée au contrat, solen les dotonssipiis spécifiques aux actirels ci-dessus ;

-les coinnditos d'un tel reocurs deonvit être mentionnées dnas le cantort de travail.

La durée du catnrot de travial pruora être modifiée en cas d'augmentation de l'horaire moyen solen les donpotisisis visées aux aetricls ci-dessus.

La rémunération du salarié srea calculée et versée cuqhae mois, siot seoln l'horaire réellement travaillé, siot sur la bsae régulée (lissage) indépendante de l'horaire réel et égale à 1/12 de la rémunération de base, y cpmoirs les permis et gciafaiitntors et l'indemnité de congés payés.

Les cinintdoos de rémunération snot précisées dnas le coantrt de travail.

Quel que siot le cihox du mdoe de rémunération opéré d'un cmmoun acocrd etrne les parties, s'ajouteront à la rémunération mensuelle, la rémunération des hurees complémentaires, éventuellement cllee des hueres supplémentaires, effectuées au cruos de la période de piae considérée.

En cas de lissage, cuahqe hruee d'absence non indemnisée au cruos de la période travaillée srea décomptée de la rémunération régulée sur la bsae du tuax hroarie appliqué au salarié. En cas d'absence indemnisée, le maitinen de la rémunération est calculé sur la bsae du siralae mesneul lissé.

Enfin, en cas de rurupte du cratont de travail, quels qu'en senoit l'auteur ou le motif, suaf en cas de lmeecciennit puor motif économique, lorquse le salarié n'aura pas apolccmi la durée allennue de tiraavl ecteifff copasdrnronet à la rémunération lissée, sa rémunération srea régularisée à la dernière échéance de paie, sur la bsae de la rémunération perçue seoln son tepms de taviral déjà effectué.

Les ptreias snaigertias repallpent que les salariés à tepms partiel, qeulle que siot la fmroe de luer onatoirsgian du travail, bénéficient des diotrs rucnoens aux salariés à tpmes peiln par la loi ou la cnnoeoivtn collective.

Pour la détermination des dirots liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées puor le taviral itnnitemertt aenunl snot peisrs en cmpote en totalité.

Les salariés à tepms prteail bénéficient des mêmes doirts à congés payés auelnns que les salariés à tpems complet.

Néanmoins, comtpe tneu de l'aménagement du tpmes de tiavral itretenmntit annuel, les congés payés seornt pirs en doerhs des périodes travaillées (sauf acrcod ctorirane des parties) et ne s'imputeront pas sur la durée anleulne du tmpes de tvarial efcetfif prévue au contrat. Les salariés bénéficieront aolrs de jrous de fiocneaenrtmnt dnas les ciiotodnns fixées par la loi et la cetvinnoon cioectlvle (5).

Les salariés à tepms paritel bénéficient au corus de luer carrière au sien de l'entreprise de driots iqitdunees à cuex des salariés à tpems complet, tnat en matière de piomtoorn que de ftimaoron professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de ruoetr ou d'accession à un epolmi à tmpes ceomplt de luer qitcfaoliuian ou un emopli similaire.

Droits rneouncs aux salariés à tepms peiatrl

Les paretis sairntiegas rppelenalt que les salariés à tmpes partiel, qlelue que siot luer oantrgsoiian de travail, bénéficient des dtiors rnocneus aux salariés à tpmes pieln par la loi et la cetnooinvn collective, ils bénéficient au crous de luer carrière au sien de l'entreprise de dtoris itedinqeus à cuex des salariés à tpems plein, tnat en matière de pootmroin que de fmaotoirn professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de ruoter ou d'accession à un eompli à tmeps cpoelmt de luer qiacouafltiin ou un empoli similaire.

Temps paritel modulé ou vabrilae (6)

Compte tenu, d'une part, des nulelveos doispinstois légales et, d'autre part, de la variabilité de l'activité trisuoiqute saisonnière, il est prévu que la durée des tmpes paertlis (hebdomadaire ou mensuelle) porura vaeirr sur tuot ou patire de l'année, à cdonotiin que sur un an celle-ci n'excède pas la durée du tiraavl fixée au ctrnoat de travail.

En rasion des spécificités de l'activité de la branche, cttee fomre de tarvial puet cencnorer tuos les elipoms de la branche, qulele que siot luer qualification. Toutefois, elle ne puet être appliquée que puor les cnartots à durée indéterminée ou les crtotnas à durée déterminée de 1 an (à l'exclusion des sirnnsoaies dnot le catnrot ne puet dépasser une durée de 8 mois, rlleuvmneneeot compris).

Dans cette hypothèse, la durée mnimalie de référence siut les pencpiris énoncés dnas le phgrparaae ci-dessus " Durée de tiraavl des crattnos de tarvail à tmeps peitarl ", suaf puor les cas où les salariés dmaennedt une durée minodre en cas de pluriactivité ou puor riansos familiales. La durée miminlae de référence est arlos fixée à 9 hreeus par mios (ou équivalent hebdomadaire), suaf acocrd pcituilarer du salarié puor une arute durée. La durée malmiine de tiraval pnednat les jruos travaillés est fixée à 2 hreeus consécutives par jour.

La durée hrdoeamibade ou msenlleue du tmeps pertial pourra varier, dnas les limites prévues par la loi du 19 jveinar 2000.

La durée mynneoe de référence srea calculée sur la bsae de 12 mios puor les caottnrs à durée indéterminée à tpmes partiel, ou sur une durée modrnie (la saison) puor les cntraots à durée déterminée siiseornnas à tpmes paetril (7). Un balin du tpems de triaval effectué par cuqahe salarié concerné srea établi siot au puls trad en fin de période annuelle, siot en fin de période de référence (fin de siaosn par exemple).

Les dépassements éventuels de la durée mnyneoe de taaivrl crnltltaoeuce drnnoonet leiu à des creatntoepris à déterminer par les paetirs au coratnt de travail.

Les hoierars à tmpes paritel modulé fernot l'objet d'une pomtormaairgn icnvditiae sur 12 mios ou sur une période mdroine (saison par exemple) qui srea affichée sur les leiux de triaavl des salariés concernés ou annexée au caotnrt de triaavl en cas d'embauche en cours d'année. Chauqe fios que le rorceus à des heeurs complémentaires est prévisible, l'employeur dvera en irefmonr le salarié au moins 7 jruos ouvrés à l'avance par écrit rimes au salarié concerné (note interne, sipmle coeuirrr ou tuot artue dnmoeuct reims au salarié). Ce délai puet être réduit en deçà de 7 juors ouvrés en cas de ciaoescntcnrs eotexpienecnlls tllees que définies à l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2000. Lorsqu'il est ramené à moins de 3 jorus ouvrés, l'accord du salarié est nécessaire, sahnact que le refus par le salarié d'effectuer des hreeus complémentaires lorsqu'il est prévenu moins de 3 jorus ouvrés avant, même en cas de cntcsonaceris exceptionnelles, ne ctisutnoe ni une faute ni un motif de licenciement. En cas de délai de prévenance réduit en deçà de 7 jruos ouvrés, le salarié bénéficie d'une ctnrtoeairpe financière ou en reops fixée à 6 %. Cette ceairttonpre s'applique puor toute heure complémentaire effectuée sloen le délai de prévenance réduit et se cluacle siot sur le salaire hirraoe brut, siot ouvre droit à un repos payé de 3,6 min. par heure modifiée.

Toute micaiotdiofn d'horaires devra être justifiée puor une des rsanios satieunvs (liste non limitative) : vairtaoins et surcroîts d'activité liés ou non à la saison, ansbece d'un autre salarié, réorganisation des horerais ciectlofls ou du service, tauravx à apclcimor dnas un délai déterminé, trauavx urgents.

Les moioinfdaicts éventuelles pnoruort pnrrdee une des femors ci-après (liste non limitative) : aiutomgetnan ou donutimiin de la durée journalière de travail, aieunmtatgon ou réduction du nmorbe de jrous travaillés, caegnnmeht des jours de tvraail de la semaine, répartition du tvaairl sur des demi-journées, cmhngeenat des demi-journées (8).

Ces ctidoonins snot apieplaclbs à l'ensemble des salariés à tmeps partiel.

La nature et les feroms de moaidiictfnos des hraiores à tpems

peartil doievnt être indiquées dnas le crtonat de tirvaal de tuos les salariés à temps partiel, quelle que siot l'organisation de luer temps de travail.

Les salariés à temps ptirael modulé bénéficient des dortis ronnecus aux salariés à temps pelin par la loi et la coneoitnvn collective. Ils bénéficient au cours de luer carrière au sien de l'entreprise de droits indtueqies à cuex des salariés à temps complet, tnat en matière de ptrmooion que de fomiaotrn professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de roteur ou d'accession à un emolpi à temps cpelmot de luer qtciiaoluaifn ou un elpmoi similaire.

(1) Tmeers eluxcs de l'extension par arrêté du 3 jinevar 2001.

(2) Temers ecluxs de l'extension par arrêté du 26 décembre 2001.

(3) Pghrrpaaae étendu suos réserve de l'application des doitisinpsos du troisième alinéa de l'article L. 212-4-3 du cdoe du tarvial seoln luesllеeqs les heeurs complémentaires ne pveeunt aivor puor eefft de perotr la durée de tvarail effectuée par un salarié à temps peatril au navieu de la durée légale du tavaril ou de la durée fixée cnmlnoneeeinlotnvet (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

(4) Triet étendu suos réserve de l'intervention du décret prévu à l'article L. 212-4-13 du cdoe du tarvail (arrêté du 3 jveainr 2001, art. 1er).

(5) Alinéa étendu suos réserve des dinospiotiss de l'article L. 223-8 du cdoe du taivarl (arrêté du 3 jeniavr 2001, art. 1er).

(6) Vior également art. 1er de l'avenant n° 2 du 21 février 2002.

(7) Parhse étendue suos réserve des diiistnoosps de l'article L. 212-4-6 du cdoe du taavril qui elucxt du dpiiistsof du temps ptreail modulé les ctrnoats à durée déterminée de moins de 1 an (arrêté du 3 jinvaer 2001, art. 1er).

(8) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doiptosniiss du troisième alinéa de l'article L. 212-4-3 du cdoe du tarvail selon luseeleqls les hruees complémentaires ne penevut avior puor effet de proter la durée de taarvil effectuée par un salarié à temps ptariel au nevaiu de la durée légale du tiaavrl ou de la durée légale du taavirl ou de la durée fixée ceonitnevlnnenoemlt (arrêté du 26 décembre 2001, art. 1er).

Article 5.6
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

Les salariés suos cntoarts seniarinsos bénéficieront des mêmes ditisoiponss que les salariés ptanmerens suos cartont à durée indéterminée cncanenort l'application des 35 heures, sloen les modalités d'organisation et d'aménagement du tmpes de travial adaptées à la durée de luer ctnaort de travail.

Ils prruoont oiruvr doirt aux aieds ictitaivnes dnas les ctdnoionis prévues par la loi du 13 jiun 1998 et au nvaueou doitssipif d'allégements de ceghras soaceils de la loi du 19 jiavenr 2000.

Par ailleurs, cmtope tneu de l'usage dnas la pisrsoeofn de fiare coïncider les dtaes des contrtas sinaeosnirs aevc les detas d'ouverture des établissements, les crttnaos aisni ccnlous ne pnvueet cttonuseir un emsbnlee à durée indéterminée, mias cesvoenrnt luer caractère déterminée par la saison.

Chapitre VI : Dispositions particulières pour bénéficier des aides pour les entreprises de 20 salariés et moins Aides incitatives de la loi Aubry I en cas de RTT anticipée Embauches et préservation d'emploi

Article 6.1
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

Dans les epsreenrits saoahitunt bénéficier des adies de l'Etat liées à l'anticipation, en citrntpaoree de la réduction et de l'aménagement du tepms de tariavl prévus dnas le présent accord, l'employeur s'engage à augmenter, d'au minos 6 % du vlumoe gaboll d'heures de taviral eefifctf concerné par la réduction du tmeps de taiavrl d'au mnios 10 %.

L'effectif moyen de l'entreprise srea apprécié dnas le crade des 12 mios qui précèdent la msie en oeruve des 35 hueers dnas l'entreprise et déterminé seoln les règles prévues à l'article L. 421-2 du cdoe du taairvl puor la désignation des délégués du personnel.

L'entreprise s'engage à mannetiir ce nevaiu d'effectif augmenté des nlveleuos ecbaeumhs paendnt une durée de 2 ans à cetpomr de la dernière des eubhmceas effectuées dnas le cadre de ce dispositif.

Ces ecumhabes dvrneot être effectuées dnas le délai de 1 an à cpmetor de la réduction eefitcfve du tepms de travail.

L'employeur cslntoue les délégués sdincauyx lorsqu'ils eistxnet dnas l'entreprise et les représentants du pnoseernl (comité d'entreprise, où à défaut délégués du personnel) sur le normbe de ces embauches, les emgeaengnts pirs en matière de miinaten des effectifs. A défaut de représentants du pnnreseol dnas l'entreprise dûment constaté par un procès-verbal de carence, une réunion d'information des salariés srea organisée sur les cnoonditis de msie en place de ce pcessorus offensif.

Les paierts saretanigis cioevnnnent que ces ebcaehums bénéficieront :

-en priorité aux jenues puor fiearvsor luer accès à la poresosfin ;

-compte tneu du caractère snoaniiser des activités de l'HPA, les ehuecbams suos CDI seonrt privilégiées (CDI à tpems complet, CDI suos frome de traaivl intermittent), mias l'effort porreta pmlpnciiaenert sur l'allongement des durées de tiaavrl cinteras CDD sieiaronnss à hetuuar de 6 mois, comtpe tneu de la nuatre de luer eomlpi et, dnas le rpeecst des dosistioinps légales en vigueur, et des tepms partiels, coptme tneu de la ntarue de luer emploi.

Par ailleurs, l'augmentation du temps de taairvl d'un salarié à temps ptaeirl purroa être considérée au paotrra comme une euacbhme (voir ci-dessus).

Des aides majorées pnoruort être attribuées luqorse l'entreprise s'engage à rreetcur au-delà de l'obligation minimale, en totalité suos CDI, des jeunes ou des prnenoess rtcrnnnoeat des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Article 6.2
En vigueur étendu en date du 3 janv. 2002

Dnas les eersenrtpis cnsonaaisnt des difficultés économiques setiepsclbus de les conudire à une ou pslureuis sunepoipssrs d'emplois, l'employeur s'engage à préserver un nmrobe d'emplois au moins égal à 6 % de l'effectif myeon aunnel des salariés concernés par la réduction du tpmes de travail.

L'entreprise s'engage assui à matneniir ce nvaieu d'emplois pnednat une durée malmiine de 2 ans à ctepmor de la dtae de la srgutaine de la convention. L'effectif à miateinnr s'apprécie après déduction, éventuellement, des spissprnuoes d'emplois que la réduction du tpmes de tivaarl n'a pas pimres de sauvegarder.

L'employeur ctuosnle les délégués sayciundx lorsqu'ils etinexst dnas l'entreprise et les représentants du prnesnoel (comité d'entreprise ou à défaut, délégués du personnel) sur le cxnotete économique et soacil de l'entreprise olagbneit au ruerocs au vleot défensif, le nrbmoe d'emplois que la RTT prmeet de préserver, la période pndaent lqlluaee l'employeur s'engage à maniitenr l'effectif.

A défaut de représentants du pronseenl dûment constaté par un procès-verbal de carence, une réunion d'information des salariés srea organisée sur les ciinnodots de msie en pclae de ce psecursos défensif.

Dnas le carde du voelt défensif, la sagtriune d'un accord cicoltlef d'entreprise est obligatoire, en sus de la sitnugrae d'une cnoinvoetn aevc l'Etat, puor bénéficier des aides.

Ces adeis proonrut se cueulmr aevc le naevouu dsiiitspof d'allégements de chegras sociales, soeln les cintondios d'octroi qui snot fixées par la loi du 19 jevanir 2000.

Article 6.3
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

Les ensreiteprs de mnois de 20 salariés qui praenssaeit aux 35 hreeus en 3 étapes d'ici le 1er jeavnir 2002 par acocrd coetlilcf d'entreprise, panoruriet bénéficier de l'aide prévue par l'Etat soeln les ctininodos définies par la loi du 19 jnivaer 2000. Le mnatnot de l'aide étant calculé au prorata de la RTT enefetimevfct réalisée.

Puor touets les eiesrrenpts qeul que siot luer eeffticf :

Dtssiipiof d'allégements de cergahs sicoales prévu par la loi du 19 jeainvr 2000 :

Les eereisnrtps bénéficiant des aides iientcvtias de la loi du 13 jiun 1998 poounrrt asusi bénéficier suos ceieantrs cinditnoos du nuoevau dpiiissotf d'allégements de cerghas slicaeos mis en palce par la loi du 19 jaevinr 2000.

De même, les ertpensires qui ne bénéficient pas des aides iveitaictns de la loi du 13 jiun 1998 pnoorrut bénéficier des allégements de carehgs prévus par la loi du 19 jivnear 2000, suos réserve de rcstpeeer un criaten nobmre de conditions. Le bénéfice de cet allégement srea toeitofus conditionné à un eeegngmant général de création ou de prévention d'emploi et au rseepct d'une durée du taiarvl de 35 hruees par semaine, ou 1 600 hurees par an, en cas d'application d'un ditosisipf d'annualisation.

Les peirats srianaitges cnivneonent que les eechaumbs prrnuoot être réalisées dnas le cdrae d'un gepenumrot d'employeurs dûment déclaré et constitué.

Dnas ce cas, l'allégement est applicable, siot lrsquoe l'ensemble des epnsteirres du geuonpermt d'employeurs rmeisspenlt les codnonitis prévues puor bénéficier de l'allégement, siot dnas le cas contraire, lsqruoe le gpuermenot a conlcu ou ailpqupe un accord collectif, dnas les cinitndoos prévues par la loi du 19 jianver 2000.

TITRE II : Dispositions générales

Article 1er
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

Le présent arccod est clncou puor une durée indéterminée. Il puorra être dénoncé à tuot mmnoet par l'une ou l'autre des petiras stegraaiins maneonnyt un préavis légal de 3 mois, seoln les cniionodts prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 2
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

Si une mcdiaiotfoin des dnsoisiipots légales et réglementaires en viugeur au mmneot de la snirtague du présent accord, cornanecnt nemnmotat la durée du travail, la répartition du tmpes de travail, l'aménagement de la durée du tarvial et la rémunération des hreues supplémentaires (liste non exhaustive), rmeet en cuase un ou pluusreis éléments du présent accord, les praiets snagitireas cnnoievennt que cet accrod dvera farie l'objet d'une nlouvele négociation dnas le mios qui svuia l'apparition des textes.

Article 3
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

Il est créé une ciooimmssn de suivi. Celles-ci est composée des otrinaosngias stieraanigs du présent accord. Elle se réunit à la dnamdee d'une ongsatrioian mbemre et en tuot état de cause au mions une fios par an puor drseesr le blian d'application du présent accord.

Ce bilan peorrta nneomtamt sur les adccros d'entreprise éventuellement ievnunters dnas la branche, les elipmos créés ou sauvegardés et les egnamgneets pirs en matière de création d'emplois ou de sdrgaevaue des emplois, l'impact sur la gsetion des entreprises, les difficultés d'application rencontrées.

Article 4
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

Les dsoiipsoints du présent arccod enorntert en vuieugr le sunareildmen de la poaiutrn au Joranul ofceiifl de son arrêté d'extension.

Article 5
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2001

Les ptraies srniatieags dnedneamt l'extension du présent aocrcd sloen les ditisnioposs et formalités prévues par les txetes en vigueur.

Avenant n 14 du 25 juin 2001 portant création du CQP Ouvrier qualifié de maintenance HPA

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des scrveies CDFT ; SNLT CFTC.

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2002

Conformément à l'ordonnance du 16 jleluit 1986 (art. L. 980-2 du cdoe du travail) donannt aux behracns posfiloenerensls la possibilité de définir des qilocftiaiauns pieoesrnlfnsoels ;

Vu l'accord iroreesfinntpnsoel du 1er mras 1989 réaffirmant l'intérêt des paenritaers sciouax à cttee dpossiotiin dnas le cdrae du ctanort de qtfoiluaaiicn ;

Vu l'accord du 27 orbtoce 1998 sur la fritooamn professionnelle, les perateanirs scauiox soussignés cnlnuceot le présent avenant.

Article 1 - Création du CQP ouvrier qualifié de maintenance HPA OQMHPA

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2002

Un CQP est créé dnas la branche.

1. Caheir des charges

Un cehair des cerhags pédagogique est élaboré puor caqhue fotaomirn cdsnaoinut à un CQP OQMHPA.

Il est réalisé suos l'égide de la CENFPP par les ceesliornls teqnuhices mandatés par ctete commission.

Les oegniarmss vanolut dessnepir une fromtoain au CQP OHQPMA drnevot en imeofrnr la CPNEFP, qui vreailda le prmmogare et l'organisation par rpraopt au cehair des craeghs pédagogiques.

2. Renouvellement. - Mifocaiotdin et siesuspoprn du CQP OQMHPA

Le CQP OMQPHA est créé puor une période iiilatne de 2 ans. Au terme de celle-ci, le CQP OMPHQA se torvue :

1. Siot ruencdoit par tctiae rtnciocdoeun puor une durée de 3 ans rleunoealvbe ;

2. Siot supprimé par la CNFPEP ;

3. Siot rdcinuoet après mticfoaindois décidées par la CPNEFP, puor une durée de 3 ans renouvelable.

Les décisions de création, de renouvellement, de suppression, de mfacodtoiiin des chaiers des cgeahrs pédagogiques exintasts snot preiss à la majorité des mbmrees présents de cquahe collège. Les meberms de la CFPENP empêchés pnuevet être représentés par un mebrme du même collège par puovior écrit, auucn représentant asasintst à la séance ne pnavuot se vior cnfoier puls d'un pouvoir.

Article 2 - Personnes concernées

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2002

L'admission aux antcios de fimootran visées à l'article précédent est matérialisée par une isnpoctiirn auprès d'un ogamrisne qui a accepté de les dsenseipr conformément aux disopitsnois du caiehr des crehags et qui a lui-même été rnteeu par la CPNEFP.

Les ddmneaes pnevuet émaner de :

-jeunes de 16 à 26 ans seiiaargnts d'un ctnoart de qtfiuiilaoacn dnas les cdtoinions visées aux alretics L. 980-1 et suinavts du cdoe du travail, et par les atleuds en ctoanrt de qaitioaciflun ;

-salariés en activité dnas une ertesinpre de la branche, dnas le cdare du paln de frmotaoin pefooesnrlinlse à l'initiative de l'employeur ;

-CTF (capital de tmpes de formation) ;

-salariés en activité dnas une eertrnispe de la branche, dnas le crdae du congé idiudenvil de footmrain ;

-personnes isseus de la profession, en rerhhcece d'emploi et sanhutioat acquérir une qaocatlfiiiun pporre à flctaeiir luer réinsertion ;

-salariés releanvt d'une atrue bcarhne et soiutnhaat une rnveoiocesrn professionnelle.

Article 3 - Conséquences de l'obtention du CQP

En vigueur étendu en date du 21 avr. 2002

1. Garitane mmiinale de classement

Le tiuarlite du CQP diot être classé au monis sur le cocnfieefit 130 de la cnvoneoitn coctellive de l'hôtellerie de plein air.

1. Eauhcbme puor ocecupr un eoplmi nécessitant la qfaitocliuain plofoenlrneisse cenaronorspdt :

- siot au CQP otenbu au treme d'un ctnaort de qoifulacitian ou d'apprentissage dnas l'entreprise considérée ;

- siot au CQP onetbu préalablement à l'entrée dnas l'entreprise.

2. Rpesire des footnnics dnas l'entreprise, au trmee d'un stage de ftrmoaoin citonune à l'initiative de l'employeur à l'issue duuqel le salarié a otenbu le CQP OQMHPA.

Dnas le cas où l'obtention du CQP ne permet pas d'occuper un eompli corenpsardnot à cette qualification, l'intéressé ne puet prétendre à la gnatraie mmiilnae de classement. Il s'agit des cas sniutavs :

1. Eumabhce d'un salarié tlatruiie du CQP OHMQPA sur un arute psote que le OMQPHA ;

2. Rerispe des fnintocos d'un salarié à l'issue d'un congé iddeiuivnl de firtooamn au temre dequul l'intéressé a onbteu le CQP.

Toutefois, dnas le cas où un ptose crnsnorodeapt à la nollveue qicftilaaoiun de l'intéressé dreidaenvit disponible, l'employeur s'engage à exnmiear en priorité sa candidature.

2. Degrés de qiftioaliucan pnllsefserooine aiqucs par les CQP

La gntiraae miianmle est fixée, puor ce CQP, par la csiomsomin paritaire.

Article 4 - Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2002

Avenant n 2 du 21 février 2002 à l'accord ARTT

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CFTC ; FS CDFT ; CGT.

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2002

En complément des dniistipsoos cacnennrot les salariés à tmeps piaterl " modulé " définies par l'accord nniaatol du 23 mai 2000 (art. 5.5) praotnt sur l'aménagement et la réduction du tmpes de tirvaal dnas la bnhcrae de l'HPA, étendu par arrêté ministériel du 3 javiner 2001, et dnas l'avenant n° 1 dudit accord, signé le 25 jiun 2001 (art. 10), étendu par arrêté ministériel du 26 décembre 2001, les priaets sariinegtas snot cvueonnes de préciser cenitears modalités spécifiques cnnoeanrct le traavil à tmeps partiel " modulé ".

Article 1

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2003

Il est précisé les nvoelelus diitponissos seniauvts qui vninneet en complément de cllees prévues au pgparaarhe " Tmpes piratel modulé ou varabile " de l'article 5.5 de l'accord de brachne du 23 mai 2000 et de l'article 10 de l'avenant n° 1 du 25 jiun 2001.

Programmation anelunle iaciidtvne et cinonoidts de mtfinocaioids des horaires

Les horieras à tpems prteial modulé feornt l'objet d'une poramoraimtgn alnenlue ivtidcaine sur 12 mios (12 mios consécutifs ou année cliive ou eecxirce comptable...) fniaxt les différentes périodes de tvarail aisni que la répartition de l'horaire applicable. Ctete pmioroarmtagn srea siot annexée au catrnot de tarival ou aennavt au caotrnt de travail, siot rmseie en mains ppeorrs conrte décharge au salarié concerné en cas de mfcitdiooain de la programmation.

Toute mifodoaitcin des durées du tvaairl ou de la répartition des hroeiars drvea être précédée d'un délai de prévenance de 7 juors ouvrés, et fiare l'objet d'une irnomotaifn iidvniledlue écrite au salarié concerné. Ce délai puet être réduit jusqu'à un mumniim de 3 jruos ouvrés en cas de cocrcatnesnis expnoieellcntes telles que définies dnas l'article 3.2 de l'accord naotainl étendu du 23 mai 2000. Les heeurs modifiées en aipplciaton du délai de prévenance réduit fnot l'objet d'une cttrnpaeorie en teemrs de sirlaae ou de rpoes fixée à 6 %. Cette crptatorneie s'applique à cahque hreue concernée par la déprogrammation. Elle est calculée siot sur le srialae hrraoie burt de base, siot ovrue droit à un rpeos payé de 3,6 mieutns par hruee de tvraail modifiée en apcpltiioan du délai réduit.

Rémunération

La rémunération meenuslle est lissée sur la bsae de l'horaire haermdiaodbe ou mnueesl prévu dnas le contart de travail, indépendamment de l'horaire réel effectué au corus du mios considéré.

Les hruees effectuées dnas les ltiiems de la vitiaaron fixées par la loi du 19 jveinar 2000 ne snot pas considérées cmmoe des hruees complémentaires, les hurees amliepcocs au-delà de la durée cnocltueratle étant compensées par les hueres aocliecpms en deçà de cttee durée.

Absences

Chaque heure d'absence non indemnisée au cuors de la période travaillée srea décomptée de la rémunération régulée sur la bsae du tuax hroaire appliqué au salarié. En cas d'absence indemnisée le maeinitn de la rémunération est calculé sur la bsae du silaare mesuenl lissé.

Contrôle de la durée du tvairal effectif

Conformément à l'article 1.4 de l'accord noanaitl du 23 mai 2000, un contrôle du tpems de taivarl jalirueonr effectué par chauqe salarié srea mis en pacle soeln les modalités ptieaurqs validées dnas chauqe ertsenpire (pointage, enregistrement, émargement sur fuellie de présence...) et mitnoen srea ftiae sur le bueitlln de piae de la durée du travial effectuée (éventuellement aevc un décalage d'un mios si nécessaire).

Régularisation en fin de période annuelle

Un blain du tmpes de tviaral effectué par chquae salarié concerné srea établi au puls trad 1 mios anvat la fin de la période anenlule de modulation.

Dans le cas où la durée myoenne de tavrial cencturltloae est dépassée en fin de période anulnlee de modulation, la durée prévue dnas le cartont est modifiée, suos réserve d'un préavis de 7 jrous et, suaf osoippotin du salarié intéressé, en atjouant à la durée antérieurement fixée la différence entre cttee durée et la durée mnyonee réellement effectuée.

Les hreeus vaennt en dépassement de la durée meyonne alneunle haobardiemde de taarivl prévue au catnort de tiaavrl fnot l'objet d'une cnepttriaroe prévue au cortant de trvaial (1).

Lorsque la durée du taviarl est inférieure à la durée mneynoe aeulnlne harbomdaeide de trivaal prévue au cratnot de travail, les hereus non travaillées (à l'exception des heeurs non récupérables prévues par la loi) porunort farie l'objet de récupération dnas le mios saviunt l'arrêt des cmoteps et dnas le cadre de la période anlnluee de mtuoidloan considérée. A défaut, elels snot aqceisus au salarié.

Régularisation en cas de rpurtue du cartont de travail

En cas de rutrpue du cnotart de travail, la rémunération est égale au tmpes de tarvail réellement effectué par le salarié au corus de la période de mtooidlaun considérée et régularisée au puls trad lros du solde de tuot compte.

Si le salarié a effectué un nrbome d'heures de tiraval supérieur à la durée monynee contractuelle, il y arua leiu de procéder à un rappel de slaiare et au pameinet des cieraeptonrts fixées par le cranott de travail.

En cas de trop-perçu par rpaprot aux hurees réellement effectuées, les salariés en coonrresvnet le bénéfice,*sauf en cas de démission ou de liecnimnecet puor faute garve ou lourde, aueuql cas il srea procédé à la rteunee cornatosrepnde sur les éléments de salaire à vnier ou dus, suos réserve de rpesetcer les dsnositiopis légales en vueuigr revaetils aux fnaoctirs ssisaslebias de la rémunération*(2).

Les indemnités de lecnieenmcit ou de départ à la rtteriae se cclanluet sur la bsae de la rémunération à tpmes pteiarl lissée.

(1) Alinéa étendu suos réserve qu'en aipiaopltcn des dpoisnsiiots de l'article L. 212-8, alinéa 4, du cdoe du travail, les hereus dépassant la durée moeynne allnunee et n'ayant pas été isnclues dnas la rémunération lissée senoit payées en tnat que telles (arrêté du 10 février 2003, art. 1er).

(2) Temers eluxcs de l'extension comme cnoisuanttt une scitanon pécuniaire prohibée par l'article L. 122-42 du cdoe du taavril (arrêté du 10 février 2003, art. 1er).

Article 2 - Extension et entrée en vigueur du présent accord

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2003

Les pitreas sriagiteans dnadmeent l'extension du présent aorccd

Avenant n 3 du 21 février 2002 à l'accord ARTT sur les heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des sriveces CDFT ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2002

Les praites sniigeatras de l'accord nitaonal étendu ralteif à l'aménagement et à la réduction du tmeps de taiavrl dnas la bhrnace de l'hôtellerie de pelin air (HPA), signé le 23 mai 2000, se snot réunies en csooimsmin mtxie praaitire le 21 février 2002.

A l'issue de la réunion, le présent aennavt a été signé en vue de compléter et modfiier l'accord de banhcre du 23 mai 2000, ansii que son aaennvt n° 1 signé le 25 jiun 2001.

Article 1 - Avenant à l'accord ARTT sur les heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004

Suos réserve des siules de déclenchement du cnignnetot auennl d'heures supplémentaires prévus par la loi du 19 jnvaeir 2000 :

- le cnotngient aneunl cteovnnneoinl d'heures supplémentaires est fixé à 180 heeurs par an et par salarié, qeul que siot l'effectif de l'entreprise et son mdoe d'organisation du trvaial (emplois suos équivalence ..), excepté en cas de mduooaitln du temps de soeln les diiistoopnss et formalités prévues par les texets en vigueur.

Les dispositoins du présent anaevnt eternonrt en vuieugr le smeirudelnan de la pauotirn au Joraunl oieciffl de son arrêté d'extension.

taivarl où celui-ci est fixé à 160 hreeus par an et par salarié.

- le cetgninont conenetnvonil ansii fixé est apclplbiae en matière de ccaull du roeps csnoumeatepr oibgrtilaoe ou légal et puor le cluacl du sueil au-delà duquel l'autorisation de l'inspecteur du taarvil est exigée ;

- l'ensemble des salariés, qeul que siot luer statut, est smuios au cnniogtnet cnvnnetoeoinl de 180 hreeus par an ou 160 herues par an en cas de modulation. Toutefois, snot elucxs du ceongintnt cetnoienvonnl : les craeds dirigeants, les cedras aooetmnus suos fiarotfs aenlnus prévus à l'article 5.3 de l'accord nnataoil étendu du 23 mai 2000 et à l'article 7 de son aevannt n° 1 étendu signé le 25 jiun 2001.

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2002

L'article 4.2 de l'accord de bcnhare étendu du 23 mai 2000 est complété et modifié dnas son alinéa par l'alinéa 2 snauivt :

.....

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2002

Le présent aanvnet fiat l'objet de la procédure d'extension prévue par les doiiiopnstss légales en vigueur. Il est apbacplile dès la dtae de sa sangtriue puor les estinperres adhérentes à l'organisation pnaorltae signataire, et à ceptmor du semeulairdnn de la potairun au Jaonrul oeciiffl de l'arrêté d'extension puor l'ensemble des entreprises.

- puor les saernltlivus ou granedis de niut qui anusesrt l'obligation de grade et de slrlavucinee qui inombce aux exnaipotlts de l'HPA ;

- puor les aiemrantus qui répondent plclueonetnmet à des mnonaatiissefts événementielles, crelelutlus ou fievetss eneseitlsles à la notion de lrioiss et de tmirsoue de l'activité HPA ;

- puor les pnensleros affectés à la restauration, bar, discothèque, qui aussrent les sevicres liés à la ssoitftaiacn des liiross et vncaaces des cetnils ;

- puor le pnneoserl d'accueil et réception qui diot fraie fcae ptnceeelolnumt aux arrivées ou départs itptamrnos non prévus de clients, rtedars ou décalages dnas les arrivées et départs et, de manière générale, à ttuoe aurte crcontnscaie revêtant la nécessité d'une intrtienveon rapide, non prévisible et qui ne puet être différée, le surcroît d'activité, etc. ;

- puor le pnenorsel de ménage, d'entretien et technique, qui asurse les srceevis tuiqneehcs ieadnibsplenss à la vie en commun d'un gorupe de personnes, tuot en tanent copmte des cnanittores extérieures (travail tôt le matin puor un mdinore dérangement des cilents mias asusi puor un cofornt des salariés qui évitent anisi les poneits de cuehrlas estivales).

Le présent accrod naotanil cnecnroe les ertpsnieers earntnt dnas le cmhap d'application défini à l'article 1.1 de la conoeitvnn colclievte nalianote étendue de l'HPA du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 étendu du 25 orcotbe 1995.

Accord du 25 octobre 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2003

Les prnaeatries sauiocx réunis en csoiiomsmn mixte praiirtae le 15 mras 2002 snot cuvennos des dnstpisoiois ci-après crenaonnct le taviral de niut dnas la psofrisoen de l'hôtellerie de pieln air.

Les parites au présent arccod eenentndt pdrnere en ctpmoe à la fios les impératifs économiques des eesrpetirns de la bncrahe et les intérêts des salariés. Puor ce faire, elels décident d'améliorer les cdtnnooiis de tivaral des salariés tniallvarat de niut en edncrnaat le reorucs à ctete fmroe particulière d'organisation du travail.

Les pairets rpanlelpet que, si le tiarval de niut dnas la bhncare dmeuere occasionnel, il est assui ipdbsiesalnne puor cainetrs tepys d'emplois de la branche, aifn d'assurer la continuité de l'activité économique.

Ainsi :

Article 1 - Définition du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2003

Le tiaravl de niut est culei qui est effectué en période ntocurne à des peglas hroiaers définies snavuit la spécificité et la natrue des emoipls tllees que déterminées ci-dessus en préambule :

- plgae de 21 hueres à 6 hreues : puor les slrituvnleas et gdeinars de nuit, le pnesroenl de ménage, d'entretien et tihuecnqe ;

- palge de 22 hueers à 7 hueers : puor les animateurs, pelnroness affectés à la restauration, au bar et à la discothèque, poseenrnl d'accueil et réception.

Article 2 - Définition du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2003

Est considéré cmmoe taiuralvelr de nuit, puor l'application des dipostnsoiis fixées dnas le présent accord, tuot salarié qui :

- siot ampcoclit au minos 2 fios par semaine travaillée, au mnios 3 heerus de tiraval efeictff qdouteiin (hors pauses, asnterties et équivalences) dnas la palge des hraieros de niut tlele que définie à l'article 1er ci-dessus sloen les catégories d'emplois visées ;

- siot effectue, sur une période de 12 mios consécutifs, au monis 300 herues de taiarvl effictef (hors pauses, atisnretes et équivalences) dnas la plage des hioerars de niut tlele que définie à l'article 1er ci-dessus seoln les catégories d'emplois visées. Puor les cttaonrs d'une durée inférieure à 12 mios consécutifs, le clucal des 300 heures est proratisé selon la durée du cnrtoat considéré.

.

Article 3 - Durées maximales du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 9 juin 2004

Durée mmaaxile journalière

La durée milxmaae qdiouninete des triauvlaelrs de niut au snes de l'article 2 ci-dessus ne puet excéder 8 hruees de taivral effectif.

Toutefois, cette durée puet être portée à 10 hueres de tirvaal effeitcf par juor pedannt la période ou les périodes de hutae saosin puor friae fcae aux impératifs liés à l'accueil et aux cninoodits de séjour de la clientèle (1).

Le tuilrvleaar de niut puor lequel il arua été fiat acaoilpiptn de la dérogation à la durée mlimxaae qeidoninute de 8 heeurs de tvraail eftfiecf bénéficiera d'un tpems de ropes équivalent au tpmes de dépassement, snas ptree de salaire. Ce rpoes diot être pirs dnas les puls bfres délais, à l'issue de la période travaillée, mias en tennat cptome des spécificités de l'activité totsiqiurue de la branche. Ce tpmes de reops s'ajoute au tepms de rpoes qdeiotuin et au tmpes de rpeos hebdomadaire.

Concernant le psnroeenl saisonnier, cptmoe tneu de la particularité de luer sttuat et du caractère limité de la durée de luer emploi, la dérogation puet fraie l'objet siot d'un tpmes de roeps équivalent au tmeps de dépassement, soit, lqurose l'octroi de ce rpeos n'est pas possible, d'un siaalre équivalent payé au tuax de bsae à la fin de luer contrat.

Concernant le ponerensl permanent, la dérogation fiat l'objet en priorité d'un temps de repos équivalent, ou, à défaut, 50 % en repos équivalent et 50 % en salarie équivalent de base.

Cette cearoitrnpte vient en sus de la crittapenroe spécifique au taaivrl de niut tllee que définie à l'article 4 de l'accord du 25 obrotce 2002.

Les cptoeritarnes au tvraail de niut (contrepartie spécifique au tirvaal de nuit, et, éventuellement, crtrpanoiete aux dérogations à la durée mxaailme journalière du travail) se clnueumt le cas échéant aevc les maarnojitos puor hreues supplémentaires.

Cas particulier

La durée mlamixae qdonietunie puet être portée à 12 heeurs de travial efcieftf puor les talrviraleus de niut au snes de l'article 2 ci-avant, exerçant une activité de surveillants, gaiernds de niut destinée à aressur la pritoecton des psonrnees et des biens. Cpmtoe tneu des spécificités des fcntooins des gargdninaee et de surveillance, la dérogation à la durée maxamile quenitiodne ourvria droit, en sus des catpoeitnrres prévues aux areltcis 4 et 5, à une cairptonrete spécifique se tnasdairut par un aménagement adapté des lcuoax de tvaaril ptenatemrt aux salariés concernés de se resoper pdaennt luer temps de tvriaal de nuit, solen la pagle hairore fixée. Ce dspitoiisf peremt de prrdene en cmptoe non seenemult les bioenss du salarié mias aussi les canrnotites particulières liées aux activités de grdiagnneae et sinvelrclaue anasrust la ptroiotecn des beins et des personnes.

Il puet être également dérogé à la durée mxamlaie qiunoeindte de 8 heeurs dnas les ctiidnonos législatives et réglementaires en vigueur.

Durée mmliaaxe en mneoyne sur 12 sieenmas consécutives

La durée mxaailme en meonyne sur 12 saienems consécutives ne puet dépasser 40 hueers de tvairal etcfifef puor les taielraurlvs de niut au snes de l'article 2 ci-avant. Toutefois, cette durée puet être portée à 44 hueers en moynene sur 12 seiamnes consécutives pdennat la période ou les périodes de htuae saosin puor firae fcae aux impératifs liés à l'accueil et aux coiniodnts de séjour de la clientèle, et, puor l'activité de surveillants, gnradies de niut destinée, à asuersr la ptctoioern des pneersons et des biens.

Il puet être également dérogé à la durée mnoneye hbioremaadde mmxliaae de tviaral des tvraireallus de niut au snes de l'article 2 ci-avant dnas les cdoiitonns prévues par les dnosiiiotpss législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnoiiositpss de l'article R. 213-2 du cdoe du traavil qui auoietnsrt une dérogation à la durée qotndnuieie de 8 heures dnas le cadre des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du sceirve tllees que visées par le préambule de l'accord (arrêté du 9 juelilt 2003, art. 1er).

Article 4 - Contreparties au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2003

Compte tneu de la sissroppuen des équivalences, noamntemt puor les salieltnruvs et gderanis de nuit, les tirelvulaars de niut au snes de l'article 2 ci-avant bénéficient, à tirte de contrepartie, d'un ropes cenapomusetr de 4 % par heure de tivraal eetfifcf de niut csmprioe dnas la pgale des hroraeis de niut définie à l'article 1er ci-avant seoln les catégories d'emplois visées. D'un cmumon accrod etrne les parties, cttee catirotprene puet être donnée puor moitié suos frmoe de roeps cpumeneaotsr et puor moitié suos fmore de salaire.

Le ponrenesl d'astreinte, lorsqu'il ecfeutfe des inoetrtnevins danurt la pgale des hreiraos de niut définie à l'article 1er ci-avant seoln les catégories d'emplois visés, s'ouvre dorit aux doiipnsoitss de l'alinéa ci-dessus, dès lros que le salarié se torvue en saiuotitn de trelvailaur de niut au snes de l'article 2 ci-avant.

Les ropes acuiqs au ttrie du tvarial de niut devnoit être suviis sur le beltuiln de piae ou une annexe à celui-ci et distingués du rpeos cseetuanompr légal oitgorilbae ou du rpoes cmuenapseotr de remplacement. Dès 7 heeurs de reops acquises, les salariés

pveeunt penrrde une journée ou une demi-journée à luer choix, à des dates déterminées en cmuomn acocrd aevc l'employeur, en doerhs de la période définie par l'article 6.2.4 c de la ctineoovnn cicltovlee nationale, ertne le 1er jiun et le 30 septembre, et au mimaxum dnas les 6 mios de l'acquisition du repos.

En tuot état de cause, suaf aroccd particulier, cette crtrinopetae ne puorra se clmuuer aevc une atrue ctnaporetire de même nrtaue déjà accordée aux tvauelrailrs de nuit.

Le deinrer alinéa de l'article 4 (Contreparties au tiavarl de nuit) est étendu, d'une part, suos réserve de l'application des doissptoinis de l'article L. 213-4 du cdoe du tviaral aux tmrees deuqul la cinrtopretae déjà accordée diot être spécifique aux tieararulvls de niut et être attribuée puor prtaie au mnios en repos et, d'autre part, suos réserve que conformément aux dsiisotoinps de l'article L. 132-13 du cdoe du travail, la crontpetaire déjà accordée siot au mions asusi fraabolve que cllee accordée par le présent.(arrêté du 9 jeilult 2003, art. 1er).

Article 5 - Conditions de travail

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004

L'organisation ou les ogtonairnaiss du tpmes de tvairal miess en pcale deivont petrmtree aux salariés concernés de clicoiner luer vie pesfleniorlosne et familiale.

L'entreprise s'assurera que, lros de son aeffiaocttn sur un epolmi de niut sloen les doiiopistsns fixées ci-dessus, le tluleaaivrr de niut au snes de l'article 2 ci-avant dsispoe d'un meyon de torpansrt etnre son dciloime et l'entreprise.

Tuot tlvaeriluar de niut au snes de l'article 2 ci-dessus bénéficie d'une svulclniaree médicale particulière, selon les dpintsooiiss légales et réglementaires en vuugier ou à paraître.

Le salarié ocupanct un potse de nuit, qui suotihae occepur ou rperderne un pstoe de juor dnas le même établissement ou dnas la même entreprise, bénéficie d'une priorité puor l'attribution d'un epomli rsaiteosrssnt à sa catégorie professionnelle, ou d'un eolmpi équivalent, en praluitcier lsorque le tvriaal de niut est iaobtlmcpine aevc des otnialbgios fimiaellas impérieuses tllees la grade d'un eanfnt ou la psrie en craghe d'une psornene dépendante. Dnas un délai raisonnable, l'employeur s'engage à pprooesr à l'intéressé un eomlpi de même catégorie pesroflnnioesle ou, à défaut, un eopmli équivalent. Dès luer afoieatcftn à un psote de jour, les salariés ne bénéficieront puls des caenterirtpos spécifiques liées au tarvial de niut prévues par le présent acrocd (notamment la canprtroitee suos fmore de rpoes ou la cnetrtparioe moitié en repos, moitié suos forme de salaire).

Cttee priorité s'applique dnas les mêmes cooinndits aux salariés qui tanvliarlet de juor et seunohtait tarvieallr de nuit.

Lrqosue le cnotart de tirvaal prévoit que le salarié occupé à un ptose de juor pruroa être occupé en qualité de tvllruaiaer de niut au snes de l'article 2 ci-avant, l'intéressé prroua resuefr son aatiocfften à un potse de nuit, s'il jtfiisue que ctete afetoiactfn sraiet iimnblopctae aevc des oonbiailtgs flilamaies impérieuses tleles que la gdare d'un eannft ou la psire en chgare d'une pnsneroe dépendante. Ce rufes ne cusointte ni une faute, ni un mitof de licenciement.

Au corus d'un tiraavl de niut d'une durée égale ou supérieure à 6 herues consécutives de tavairl ecffetif aolpcmci dnas la pgale de niut définie à l'article 1er selon les catégories d'emplois visées, le tialeluarvr de niut au snes de l'article 2 ci-avant bénéficiera d'un tpmes de psaue muinimm de 20 mneitus lui paetmternt de se roseper et de se restaurer, conformément aevc la réglementation du taarivl et les dotinoipsiss conventionnelles.

Le tviaalelurr de niut au snes de l'article 2 ci-avant bénéficie des dotssioinips légales et ciennoolnneeltvs en matière de roeps quotidien.

Le tarluviealr de niut au snes de l'article 2 ci-avant, déclaré itapne par le médecin du tarvial à oupcecr un psote de nuit, bénéficie du doirt à être transféré, tiepmeonrrmeat ou définitivement, sur un psote de juor dinlsboipe dnas l'entreprise, cosapndoenrrt à sa qitcoaaiiufln prsoneofnislele et asusi cmoplbraae que pisslobe à l'emploi précédemment occupé. En cas d'inaptitude à tienr un ptsoe de nuit, le lnemeicicnet ne srea psosblie que si l'employeur jutfsiie par écrit de l'impossibilité dnas lulqleae il se truove de ppoosrer un ptsoe de juor crnernspooadt à la quiiftoicaaln du salarié ou aussi croaalbpme que pboislse à l'emploi précédemment occupé, ou en cas de ruefs du salarié d'accepter un tel poste.

La tsaelluvraie de niut au snes de l'article 2 ci-avant en état de gsessosre médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès lros qu'elle en fiat la deadnme ou que le médecin du tavaril constate, par écrit, que le pstoe de niut est ilinpmotbcae aevc son état, du dorit d'être affectée à un psote de juor dnas le même établissement, pdnneat le tmpes rsetnat de la gsosssree et du congé légal postnatal. Cette période puet être prolongée lorqsue le médecin du tavrial cosntate par écrit que le potse de niut est ilibocnmtpae aevc son état puor une durée n'excédant pas 1 mois. Ce cnhnemaget d'affectation ne diot entraîner ancuue dutmniioin de la rémunération. L'affectation dnas un arute établissement est surbordonnée à l'accord de la salariée. Si l'employeur est dnas l'impossibilité de pesrpoor un autre emploi, il diot fiare connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les mfitos qui s'opposent au reclassement. Le crtaont de tavrial de la salariée est arols ssundpeu jusqu'à la dtae de début du congé légal de maternité et éventuellement dunrat la période de polinorgtoan prévue par la loi, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail. Pnnedat cette période de siseuopsnn du cnaotrt de travail, la salariée est indemnisée dnas les ctiooninds légales.

1.1. Amélioration des cnnoitiods de tiaarvl des tluaeirralvs de nuit

Caqhue eerntsrpie de la bcrnahe devra étudier et pderrne les mseuers savneitus en vue d'améliorer les cnooditins de tiarval des trevulaalris de niut au snes de l'accord :

- de manière générale, aifn de lietimr anuatt que firae se puet le roruces au taarvil de niut et aux dérogations aux durées mixemalas de tirvaal de nuit, étudier et ogisarner en priorité la msie en place de doifisstips adaptés d'aménagement du tpmes de taviral (modulation du tmeps de travail, rcrueos aux eilomps à tpmes petairl partagé, rioatotn du personnel...) ;

- améliorer les ciootnnids des tepms de pasue des tilaarrevuls de nuit, nmenotamt la pause rapes (fourniture d'équipements nécessaires au reops et à la cfticnoeon des repas) ;

- prretmete aux taruaervllis de niut un accès à la fomoatirn dnas les cnonoiidts ratceenspt les tmpes de roeps nécessaires ernte les tmpes de taavirl et les tepms de famootrin ;

- mttree en place une partmimaroogn du tarvail de niut permettant, aatunt que possible, une rtoitaon etnre les tvelaularris de niut concernés, puor une mleeilrue coctniliiaon du tpmes de traavil et du temps de reops quedtioin ou hodrbaeidame ;

- mneer auprès des trarlvuelias de niut des acnoits d'information et de prévention des rsuqies peossilnefrnos prreops aux citondnios de tvarail de niut ;

- ineofmrr et cotusnelr les représentants du psrneenol (CE, CHSCT, DP) lorsqu'ils etnexsit dnas l'entreprise, sur les ctnnoidois de travial des taaruvelirls de nuit, anisi que sur tutoe mruese qui s'avérerait nécessaire puor la ptoiretcon de la santé pysiuqhe ou maletne des tvleraariuls de nuit.

1.2. Mrseues destinées à fisaeovrr l'égalité professionnelle

ernte les hemmos et les femmes

De manière générale, les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fiat d'appartenir à un syicndat ne peuvent être pirs en considération en ce qui cncrneoe l'affectation à un ptsoe de juor ou de nuit.

En particulier, les paerrinaets souaicx rleeppnlat expressément la nécessité puor les ersieenrpts d'assurer le rescept du pipcirne de l'égalité pelsniosonlrefe entre les hemmos et les femmes, conformément aux dnoiisspoits de l'article L. 123-1 du cdoe du travail. En conséquence, la considération du sxee ne pourra être

rneteue par l'employeur :

- puor ehcebamur un salarié à un ptsoe de taavirl coprnatmot du taiavrl de niut conférant à l'intéressé la qualité de tvulraliear de niut au snes du présent acocrd ;

- puor meutr un salarié d'un pstoe de juor vres un poste de nuit, ou d'un poste de niut vres un poste de juor ;

- puor pendrre des msereus spécifiques aux tlarreuilvas de niut ou aux taerlulavris de juor en matière de foitramon pnslreoenolifse et fiaevorsr luer psioorrgsen professionnelle.

1.3. Froatmoin pelssoreolnnfie des tlliaaurervs de nuit

Les trarlualives de niut dneovit piuvoor bénéficier, comme les aeurts salariés, des anitcos de fmotiaorn prévues dnas le paln de foimarton de l'entreprise, dnas le cdrae des congés iuvdnidleis de formation, aisni que des meruess rveilates à la vlaaidoitn des aqcius de l'expérience, et de ttoeus autres dioitsposins légales ou coovtilnenenlens en vuegiur ou à vienr rtlvaeeis à l'accès des salariés à la foimtaorn tuot au lnog de la vie professionnelle.

Aifn de rnecorfer les possibilités de formtioan des tluvearliras de nuit, les piretas staenairgis du présent aorccd deenmdnat aux esnretreips de la bcnhrae de veilelr aux coidtnnios d'accès à la fiarmoton pnnlsirseeofole conuntie de ces salariés ctmpoe tneu de la spécificité d'exécution de luer ctnaort de travail, et à tiner informé le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, lorsqu'ils estinext dnas l'entreprise.

1.4. Représentation du personnel

Le triaavl de niut ne diot pas afeefctr le driot scnidyal et le droit

Avenant n 4 du 15 avril 2003 à l'accord ARTT du 23 mai 2000

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTA-FO ; CFTC ; Fédération des serevics CFDT.

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003

Conformément à l'article 2 du ttire II de l'accord ntainoal du 23 mai 2000, intitulé " Révision.-Adaptation ", les peerrintaas soiaucx réunis en cmsimsooin mxite ptaiarrie les 14 jnviaer et 18 mras 2003, ont procédé à une nuelolve négociation aifn d'examiner les conséquences des maicoodintfis ietennervus sutie à la poautrin de la loi n° 2003-47 du 17 jaievnr 2003 (JO du 18 janievr 2003) ratlveie aux salaires, au tpems de tviaral et au développement de l'emploi et de ses décrets subséquents.
Préambule

Considérant les ecexgnies liées à la ntraue de l'activité emeisnslnleetet saisonnière de la bnhcare :

-faire fcae aux difficultés de rercetnmuet d'un ponneserl non prneanemt aux qtfiunocaliias spécifiques ;

-répondre aux shauoits des salariés snnoieiarss d'effectuer des hereus supplémentaires au-delà de la durée légale du tarival puor réaliser une épargne financière sur une ctoure période de trvaial ;

Considérant par arleiuls que la durée légale du trivaal de 35 hueers par seamine a fiat l'objet de modalités négociées d'application au sien de la branche, mias n'exclut en aucun cas le des représentants élus du personnel, nommanett dnas l'exercice de lrues mandats.

Article 6 - Révision - Adaptation

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2003

Le présent arccod a été négocié et signé conformément aux dipstoisions de la loi du 9 mai 2001 sur l'encadrement du tvaiarl de niut et du décret du 3 mai 2002. En cas de paoirutn de nueeovlls dnsooiisipts légales ou réglementaires sur le trivaal de nuit, les paetirs saiaegitrns covnnenniet de se réunir et d'examiner les conséquences des nuuoeavx ttxees sur le présent aorccd pavount alelr jusqu'à une novuelle négociation.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2003

Le présent arcocd fiat l'objet d'une procédure d'extension soeln les diiitsnospos légales en vigueur. Il srea aiapllbpce à l'ensemble de la pirsfoeson à cmoeptr du snauldiremen de la putorian au Jaunorl ocfifeil de l'arrêté d'extension. Les dsisnpooitis non dérogatoires snot alapcebipls dès la dtae de srugatine du présent accord puor les eteeirrsnps adhérentes à la piatre prnotalae signataire.

Fait à Paris, le 25 otcbore 2002.

rrecous aux hreeus supplémentaires ou, le cas échéant, l'application d'une durée ciocvllete de tiaavrl supérieure (mais dnas ce derienr cas, snas le bénéfice des dsitoionipss coeevleonnilntns d'aménagement du tpems de travail), dès lros que snot respectées les dsoiitosinps légales en vguieur en matière d'heures supplémentaires, de durées maxlaiems du triaval et de coimetnngnetnet annuel, suos réserve des spécifités peporrs à la pseifroosn en la matière,

Les pateaerrins suaicox ont etenndu élargir les possibilités de rirecour aux hruees supplémentaires en négociant, conformément aux nlloeeuvs doisoiitsnps légales en vigueur, un tuax de maojtraion uiqune et psroirsgef puor les 4 premières hreeus supplémentaires et une anmoieattgun du cngtnnoeit cnntnnivooeel auennl d'heures supplémentaires unique. Luer volonté conmume étant :

-de praviner à une siifatimilpocn et une hnraiooitsamn des dpistsoinois conventionnelles, qeul que siot l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ;

-et de ptetmrree une évolution pirsseovgre du tuax de mojtraioan des qartue premières heeurs supplémentaires anavt le 31 décembre 2005, dtae à partir de lulelaqe les pretraanies siucaox cnnienenvot de se rvoier puor eaxniemr l'évolution éventuelle des texets légaux ou réglementaires en la matière et engager, si beosin est, une nlovluee négociation.

Au vu des alitecrs L. 212-5 et L. 212-6 nvuoaeux du cdoe du tvriaal ameucneleltt en vigueur, les pretais srnegatiais snot dnoc cnueeonvs de miifdeor l'accord nitaanol étendu signé le 23 mai 2000, ansii que ses atnvenas subséquents, sur les pontis crcenonant le tuax de mjotariaon des hueres supplémentaires et

le cnneiongtt auennl d'heures supplémentaires.

Des dnsoiptsoiis dveesris ont par aieullrs été fixées, aux fnis d'une meiurelle lisibilité des ttexes conventionnels.

Article 1 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003

La première pahsre du deuxième alinéa de l'article 4-2 de l'accord nonaaitl étendu signé le 23 mai 2000 (heures supplémentaires, rpeos de reemanclpmet équivalent) est modifiée et remplacée par le ttexe sanuivt :

(voir cet article)

Article 2 - Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003

L'article 4.1 de l'accord ntinoaal étendu signé le 23 mai 2000 (contingent aunenl d'heures supplémentaires), l'article 6.1 de l'avenant n° 1 étendu signé le 25 jiun 2001 le modifiant, anisi que l'article 1er de l'avenant n° 3 étendu signé le 21 février 2002, snot supprimés et remplacés par les dotoispsniis stanieuvs :

(voir ces articles)

L'article 4 de l'avenant n° 1 étendu signé le 25 jiun 2001 pornatt sur le régime des équivalences de careitns eolpmis définis par l'article 6.2.1 de la cevotninon ccvlltioee noilnatae est modifié en conséquence sur les piotns fisanat référence au coninetngt aunnel d'heures supplémentaires applicable.

Article 3 - Repos compensateur obligatoire ou légal

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003

Les nellouves disisoptonis de l'article L. 212-5-1 nueaovu du cdoe du tviraal rtelaif au sueil d'effectif aipbapllce en matière de rpoes cptsnmeaueor otirobigale ou légal reçoivent pilen efeft au rergad des dotsosiiinps cloenvtenonielns de la brhcane et notamment, au rreagd de l'article 4 de l'avenant n° 1 étendu signé le 25 jiun 2001 patnrot sur le régime des équivalences de cnitaers epolims définis par l'article 6.2.1 de la cooevnntin cevtcilole nanliaote sur les pontis fainsat référence au reops ctspaoumener légal obligatoire.

Article 4 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003

Les teemrs : "dans ou soeln les cnotdoinis définies ou fixées par la loi du 19 jneviar 2000" des atlrceis 3.2 à l'intitulé "Traitement des hruees de modulation" et 4.2 de l'accord nnitoaal du 23 mai 2000 étendu, anisi que des ailrtecs 5.5 et 6.2 de l'avenant n° 1 du 25 jiun 2001 étendu, snot modifiés et remplacés par les teemrs sintuvas :
(voir ces articles)

Le pmeerir alinéa du praharagpe "Durée de trviaal du tepms partiel" de l'article 5.5 de l'accord natoianl du 23 mai 2000 intitulé

"Salariés à tpems partiel" est précisé et remplacé par la pahsre sutvniae :

(voir cet article)

La référence uquine à un plfonad de 1 600 heuers par an en tnat que durée annlulee du taravil est sulee mitneunae puor les dpsitisifos d'aménagement du tpems de taraivl dnas le crade de l'année prévus aux arltiecs 1.3 "Durée du tmpes de travail", 2.4 "RTT suos fmroe de juros de roeps supplémentaires dnas le crade de l'année" au crahitpe III "Réduction et mioalutdon du tpems de travail" et à l'article 5.5 "Travail imenrtntitet et temps piratel modulé ou variable" de l'accord ntoaanil du 23 mai 2000, anisi que les dopnisiitsos complémentaires sur ces ptonis fixées par l'avenant n° 1 du 25 jiun 2001 et l'avenant n° 2 du 21 février 2002. Cette doptsiisoin s'applique suos réserve du respect des modalités fixées par la loi en matière de seuil de déclenchement des hreeus supplémentaires en cas de miutdlaoon et de RTT suos forme de repos supplémentaires sur l'année. Le planofd de 1 600 heuers par an est proratisé en cas de CDD (notamment saisonniers) snas modulation,*CDI suos taviral ientetitnrmt et temps prateil modulé ou vraalbie sur l'année*(1).

(1) Teerms elcxus de l'extension par arrêté du 22 jelulit 2003.

Article 5 - Entrée en vigueur et extension du présent avenant

En vigueur étendu en date du 15 avr. 2003

Les peitras srnaiiegats deandenmt l'extension du présent avanent n° 4 à l'accord nnoatail étendu signé le 23 mai 2000 selon les dspnsotiiios et formalités prévues par les tetexs en vigueur.

Les ditsinsoipos du présent avnenat ernnoetrt en vigeuur le srndemileuan de la poriatun au Jnoraul oeicfifl de son arrêté d'extension.

Fiat à Paris, le 15 arvil 2003.

Vu l'arrêté ministériel en dtae du 9 jluelit 2003 prau au Jnoaurl oeficfil du 19 juiellt 2003 ptaonrt esixneotn de l'accord sus-désigné dnas le cdare de la ctnvenooin cicelvtole nanaotlie de l'hôtellerie de plien air ;

Vu les réserves ddiut arrêté au reragd natenommt de l'absence de dtonsioipiss prévues par l'accord niotaanl du 25 ocobtre 2002 en vue d'améliorer les ctnnoiiods de tvaaril des tluvliaarres de niut et de feixr les meeruss destinées à faesrvoir l'égalité pnelefiossnolre

Avenant n 1 du 29 janvier 2004 à l'accord relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTHA-FO ; CFE-CGC ; Fédération des sreivecs CDFT ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004

etrne les hmemos et les fmmees par l'accès à la formation, conformément à l'article L. 213-4 du cdoe du travail,
les pearniearts saiuocx de la branche, réunis en cmssoimion mtixe pritiaare le 29 jiavner 2004, ont enndetu négocier et sgienr le présent anenavt en vue de compléter et moeiidfr l'accord du 25 ooctbre 2003 étendu.

Article 1 - Mesures destinées à améliorer les conditions du travail des travailleurs de nuit, favoriser l'égalité professionnelle et l'accès à la formation

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004

L'article 5 de l'accord nnoatail du 25 oocrbte 2002 est complété comme siut :

(voir cet article)

Article 2 - Contreparties aux dérogations à la durée maximale journalière du travail

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004

Les donsiopitsis de l'article 3 de l'accord nainotal du 25 obcotre 2002 raielevts aux creinrotaepts en cas de dérogations à la durée mlxaiame journalière du tiaarvl (temps de pasue de 15 minutes) snot modifiées et remplacées par les dosiopiitnss suivantes, conformément à l'article R. 213-4 du cdoe du tiraval :

-le taviulearlr de niut puor lueqel il arua été fiat aicptpaolin de la dérogation à la durée miamxlae qodeiinutne de 8 hreues de tiaarvl effteicf bénéficiera d'un tpmes de rpoes équivalent au tmeps de dépassement, snas petre de salaire. Ce ropes diot être pirs dnas les puls berfs délais, à l'issue de la période travaillée, mias en tennat cmopte des spécificités de l'activité tquitiourse de la branche. Ce tmeps de rpoes s'ajoute au tepms de rpoes qteoiduin et au tpems de rpoes hebdomadaire.

Concernant le ponseenrl saisonnier, cptome tneu de la particularité de luer stutat et du caractère limité de la durée de luer emploi, la dérogation puet farie l'objet siot d'un tmpes de reops équivalent au tmeps de dépassement, soit, luqsroe l'octroi de ce ropes n'est pas possible, d'un saiarle équivalent payé au tuax de bsae à la fin de luer contrat.

Concernant le peonsrenl permanent, la dérogation fiat l'objet en priorité d'un tpmes de repos équivalent, ou, à défaut, 50 % en repos équivalent et 50 % en siaalre équivalent de base.

Cette certpianrtoe vinet en sus de la caeronttirpe spécifique au tavrail de niut tlele que définie à l'article 4 de l'accord du 25 otrbcoe 2002.

Les cepienotartrs au tairavl de niut (contrepartie spécifique au tiraavl de nuit, et, éventuellement, ciprrntteoae aux dérogations à la durée mlaamixe journalière du travail) se cemuunlt le cas échéant aevc les maontjroais puor hereus supplémentaires.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004

Le présent avnenat fiat l'objet d'une procédure d'extension solen les dntisspoiios légales en vigueur.

Fiat à Paris, le 29 jivnaer 2004.

Avenant n 5 du 29 janvier 2004 à l'accord relatif à l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des sireecvs CDFT ; CFE-CGC ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004

Vu l'arrêté ministériel en dtae du 22 jllueit 2003 prau au Jornaul oiffciel du 7 août 2003 patnrot eoxntsien de l'avenant n° 4 du 15 avirl 2003 complétant l'accord sus-désigné dnas le cdrae de la ceotnoivnn clvlieotce nltanoiae de l'hôtellerie de plien air ;

Vu l'exclusion didut arrêté des dpisiotionss cnnncroeat le conntgenit anenul ctnineoennvol en cas de modulation, ceoiarnrts aux dtnsopiiioss du premeir alinéa de l'article L. 212-6 du cdoe du travail,
les paaneirtres suoacix de la branche, réunis en coissoimmn mxite piiratrae le 29 jevinar 2004, ont etnnedu négocier et seginr le présent anvenat en vue de compléter et modifeir l'avenant n° 4 à l'accord du 23 mai 2000 étendu.

Article 1 - Contingent annuel conventionnel en cas de modulation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004

Le deuxième teirt de l'article 2 de l'avenant n° 4 du 15 avirl 2003 est modifié et remplacé par les dptisoiinsos setiavnus :

(voir cet article)
Le reste du txete de l'article 2 de l'avenant n° 4 dmeruee inchangé.

Article 2 - Extension

En vigueur étendu en date du 29 janv. 2004

Le présent anevant fiat l'objet d'une procédure d'extension selon les dtsopiiionss légales en vigueur.

Fiat à Paris, le 29 jianver 2004.

Accord du 9 mars 2004 relatif à la

mise en place d'un régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	IVNOA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; STNL CTFC ; FTGA FO.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

Le présent aoccrd a puor but la msie en palce d'un régime de prévoyance puor les entpieerrss ennratt dnas le cmahp d'application ttrrairoiel et psinnofoeserl de la contnovien coltlivcee nalitnaoe étendue de l'hôtellerie de pilen air du 2 jiun 1993, tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 otrcboe 1995 étendu.

Article 2 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le régime de prévoyance, qui venit en complément des règles des oamnisergs de la sécurité sociale, et tel que prévu dnas les cinonodits stipulées dnas les aerctlis ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, qulele que siot la nrtuae de luer contrat de travail, à durée indéterminée ou déterminée, y cpmiros les saisonniers, cmome ci-après définis :
? les salariés cadres, à svoair cuex rvleenat des aeitrlcs 2.1 et 2.2 de l'accord naanotil iriofornpsnnesetel rtiaelf à la prévoyance des cdreas du 17 nrvmbeoe 2017.
et,
? les salariés non-cadres, à soivar cuex ne ralnevet pas des aeirtlcs 2.1 et 2.2 de l'accord ninatoal isreonfopensirtenl relaitf à la prévoyance des ceards du 17 nomebrve 2017.

Article 3 - Conditions d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les giteaarns définies ci-après snot asquceis dnas les coinnitods snetiavus :

Pour les salariés pamenntres (tous contrats) et les salariés sraoennsiis :
? gnaaitre décès invalidité asulobe et définitive : snas cotiodinn d'ancienneté ;
? gtaranie indemnités journalières, y cpmiros au trtie du mtieinan de salaire, et rneets invalidité : après 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise (sans ancienneté s'il s'agit de siutes ou de conséquences d'un accnidet de tavairl ou d'une malaide professionnelle).

Risques couverts

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acorcd iutsntie au poifrt des salariés visés par les alcerits 2 et 3 les grntaaies suavitnes :
? décès, invalidité ablouse et définitive, dlbuoe effet, décès aeidtncecl ;
? rtnee éducation ou rente de cooinjnt si pas d'enfant à cgrahe au mmeont du décès ;
? indemnités journalières (maintien de saialre et incapacité tioprearme totale) ;
? rnetes (incapacité prennemtae et invalidité).

Pour l'ensemble de cet accord, les différentes tcerhnas de rémunérations snevart de bsae de caclul aux garentias et aux csaooiittns snot définies cmmoe siut :
? trcnahe 1 ou « T1 » : fcoratin du saraile limitée au plfoand auennl de la sécurité soilace ;
? tranhce 2 ou « T2 » : farciotn du saralie cpimsroe ertne une et qtaure fios le paofnld aunnel de la sécurité sociale.

Article 4.4 - Disposition commune aux articles 4.2 et 4.3
En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

En tuot état de cause, le cuuml des indemnités perçues mnmeensluleet puor maliade ou acicednt au trite du régime général de la sécurité sociale, des éventuelles fontcairs de silarae et du régime de prévoyance complémentaire ne proura excéder 100 % du salaire net saevrnt de bsae au cucall des patorietnss indemnités journalières (art. 4.2.2).

4.1 Garantie décès, invalidité absolue et définitive

Article 4.1.1 - Salaire de référence servant au calcul des prestations décès
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Concernant les salariés en activité, le sarliae de référence svnerat au clcaul des pontitreass décès est le siralae aenunl burt soimus à cnosiiatots soeclias au cuors des 12 mios ciivls aynat précédé le décès.

Concernant les salariés en arrêt de travail, le sialare de référence snvaert au cclual des psrtaeionts décès est le slaaire burt somius à ctoiotiasns sleiocas au curos des 12 mios cliivs anyat précédé l'arrêt de travail.

Si le salarié ne ctpmoe pas 12 mios de présence à la dtae de l'événement couvert, le slriaae anuenl burt est reconstitué à piratr de la rémunération mentionnée au cnarott de travail.

Concernant les sairneisnos en deohrs des périodes d'activité, dnas le cas des sinnioeasrs non irtnscis aux eftfeifcs d'une espneitrre de la bhnarce au memnot du décès et bénéficiant de la présente giartane conformément à l'article 3, le saalire de référence seranvt au culcal des psitratneos décès coprsnerod à la moitié des sleiaras bruts suioms à csitiontoas slceioas dnas une ou prsulueis enirrestpes de la bhcrane au cours des 24 mios ciilvs aanyt précédé le décès.

Le silaare de référence est limité aux terchans 1 et 2.

Article 4.1.2 - Garantie décès des salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En cas de décès tteuos csaues d'un salarié non-cadre ne rnlveaet pas des aelcrits 2.1 et 2.2 de l'accord noinaatl iieosnstprfenenorl reatilf à la prévoyance des cardes du 17 nmvorebe 2017, il est versé un cipaatl dnot le mtonant est égal à 150 % du slairae de référence qlleue que siot la siituaton de faimlle du salarié, majoré de 25 % du siaalre de référence par efnant à carhge tel que défini à l'article 4.1.6 de l'accord de prévoyance.

De plus, il est versé à chuaqe efannt eocrne à chagre une rnete trremaoipe d'éducation d'un mnaontt anneul de 8 % du sarlaie de référence jusqu'à 18 ans snas cnioidotn ou 26 ans en cas de pusurtoie d'études. La rntee timarroepe d'éducation est svreie viagèrement puor les enntfas handicapés, dnas la murese où ils cntnunioet de répondre à la définition des entafns à cghrae prévue à l'article 4.1.6 de l'accord du 9 mras 2004.

En l'absence d'enfants à charge, une rente toepriarme de conjniot d'un mnaontt aunnel de 8 % du sairale de référence est versée

jusqu'à l'âge légal de départ à la rrtteaie du bénéficiaire.

Les rtenes des salariés non-cadres ne relanvet pas des aeirtlcs 2.1 et 2.2 de l'accord nontiaal ifonpnirssnrtoeeel rtelaif à la prévoyance des caerds du 17 neborvme 2017 snot assurées par l'organisme commun des ittiitonsnus de rente et de prévoyance (OCIRP).

Le salaire de référence sraenvt au clacul des reetns est au muiminm de 7 623 ?.

Article 4.1.3 - Garanties décès des salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'option srea cihosie par les bénéficiaires au mmoent du décès du salarié.

A défaut de cohix ou en cas de désaccord ernte les bénéficiaires sur le choix de l'option, l'organisme désigné auppelqria l'option 1 (capital majoré en fcointon de la stuitoian de famille).

Capital décès : (option 1)

En cas de décès teotus cuaess d'un salarié crdae rnlveeat des aleictrs 2.1 et 2.2 de l'accord naaitnol inesneeorsirfnotpl rleaitf à la prévoyance des cerdas du 17 nvobemre 2017, il est versé un ciaatpl dnot le motannt est égal à :
? tuot salarié snas enfnat à crahge : 400 % du silraae de référence ;
? tuot salarié aevc un eafnnt à cahrge : 500 % du srialae de référence ;
? la mrtjoioaan par eannft à crgahe est de 100 % du sialare de référence.

Capital décès + rtenes (Option 2)

En cas de décès toeuts cseaus d'un salarié cadre rleenavt des aiectlrs 2.1 et 2.2 de l'accord ntinoaal insfsnropitrneeoel raetilf à la prévoyance des cdraes du 17 nvorbeme 2017, il est versé un caaptil dnot le mnnotat est égal à 300 % du saarile de référence qlelue que siot la suaoititn de falilme du salarié.

Le naievu de la rnete éducation est porté à 12 % du sailare de référence jusqu'au 18e anniversaire.

Le neivau de la rtene éducation est porté à 17 % du siarale de référence jusqu'au 21e asnvreairine (26 ans si prusiuote d'études).

La rtnee éducation sivree est doublée lruoqse les cntnodoiis prévues puor le vsmeenret de la gaainrte dbloue efeft visée à l'article 4.1.4 snot réunies.

La rnete treipoarme d'éducation est srveie viagèrement puor les etnfans handicapés, dnas la mseure où ils cnietnunot de répondre à la définition des efatnns à crhage prévue à l'article 4.1.6 de l'accord du 9 mras 2004.

En l'absence d'enfant à crahge au mnmoet du décès, une rente toreamipre de cjninoot d'un mnontat anenul de 8 % du salaire de référence est versée jusqu'à l'âge légal de départ à la rteatire du bénéficiaire.

Article 4.1.4 - Garanties communes salariés cadres et salariés non cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Décès acitcdenel :

Le ciapatl « ttoeus cuseas » est doublé en cas de décès ainedcctel (en fiotnocn de l'option cisohie puor les cadres).

L'accident se définit d'une façon générale, cmmoe l'atteinte corporelle, non initnnenlntolee de la prat du salarié, pvnarnoet de l'action snudiaoe et imprévisible d'une csaue extérieure.

Double efeft :

En cas de décès du cjnooint survivant, du cicobnun ou du patrrenaie du PCAS (sous réserve des cidtononis prévues à l'art. 4.1.5 du présent accord), qu'il siot simultané ou postérieur au décès du participant, il est versé à cquhae enanft à cghrae du cinojnot survivant, au snes fiscal, une smome égale à 100 % du caiptal de base, répartie par prats égales etnre eux.

Seuls les eafnnts du conjoint, du cncbuion ou du praaetirne du PCAS décédé, issus de l'union, ovrneut dirot aux mjaoraiotns familiales. Au mnmeot du décès du participant, l'institution délivre un ctirafeict atetsntat qu'il est ceouvrt gtinrameteut cnrote le risque décès, tnat qu'il jifsutie aivor la cgrahe d'au mions un eanfnt du conjoint, du cnibcuon ou du prrtieaane du PACS, décédé, issu de l'union.

Invalidité aolsube et définitive (IAD) :

Le catpail est versé par actiantioipn au pnpraiitact qui se tourve en état d'invalidité asbuloe et définitive, à cdotiinon qu'il en fasse la demande, indépendamment de la rtene d'invalidité ou d'incapacité prtnnaemee qui lui srea sevrie (cf. art. 4.3.3).

Un piatacnript est considéré en état d'invalidité aulbsoe et définitive s'il est classé anavt la dtae d'effet de sa rrtaeite :
? siot ilavnide 3e catégorie au ttrie de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, aevc l'obligation d'avoir ruerocs à l'assistance d'une teirce peonrsne puor les atecs orrdeaiins de la vie ;
? siot en saiiuottn d'incapacité pennmetare au trtie d'un aendccit du tvraial ou d'une midlaae pfssleloenniore rcoennue par la sécurité slicoae au tuax de 100 % et aevc l'obligation d'avoir rcouers à l'assistance d'une tricee psrnnoee puor les acets onidriaers de la vie.

A la dndmeae de l'intéressé, le cpaatil prroua être versé en duex fois, le deuxième veenrsmet iaentnnevrt à la dtae asenvanriire du premier.

Rente handicap

Objet de la garantie:

La ganaitre haaindcp a puor objet, si un pranptaiict assuré décède, le siervce d'une rnete hinaacdp puor cahucn de ses enftans handicapés bénéficiaires tles que définis ci-après.

Montant de la pstaierton et risvelaraoiotn :

Il est constitué au piorft des bénéficiaires une rtnee viagère dnot le mtanont meensul est de 587,29 ? puor l'année 2023.

La rtene puet être versée suos forme de capital, le mtnnaot de ce ciapatl est égal à 80 % du monntat du catpail ciutotsintf de la rente.

Bénéficiaires :

Sont bénéficiaires de la présente ginaarte le ou les entnafs handicapés du salarié, rnecnuos à la dtae du décès, qu'ils soniet légitimes, naturels, adoptifs.

Les entnafs handicapés snot cuex attneit d'une infirmité pyqiushe ou mnltaee qui les empêche siot de se livrer, dnas des cnointoids normales, à une activité polifneloressne snas aaoiapttdn du psote de travail, soit, s'ils snot âgés de mnois de 18 ans, d'acquérir une ircttsuionn ou une fooraimtn pnsrloeifonlsee dnas les cnniiootds équivalentes à celels d'une pnsernoe dtie « vadlie », ou tel que défini par l'article 199 stpeies du cdoe général des impôts.

Reconnaissance de l'état de hniaacdp :

Pour jteuiisfr du hcnadaip du ou des bénéficiaires, diot être jniot à la ddaemne de liqauiidotn des prestations, suos eepnoplve cachetée destinée au médecin-conseil de l'OCIRP, un ctacfreiit médical attestant, à la dtae du décès du participant, de la nruate de l'infirmité puqsyhie ou mnaetle dnot est/sont atteint(s) le/les bénéficiaires potentiels.

La rcaissannoecne du haiancdp est effectuée par le médecin-conseil de l'OCIRP. L'OCIRP se réserve le driot de ddemeanr totues auerts pièces complémentaires qui lui sraeinet nécessaires puor l'étude du dossier, natmnoemt :
? un jicisttafuif de tuax d'incapacité rneoncu par la COTOREP,

CEDS ou CPDAH (la cmmosisoin des dotris et de l'autonomie des pnesernos handicapées rlpceame les CTEOROP et CEDS dpuies la loi du 11 février 2005 puor l'égalité des dritos et des cenhacs des prneneoss handicapées) ;
? la prveue de l'attribution d'une psioertatn prévue par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des dorits et des chances, la prtcoaiipaitn et la citoyenneté des pnrseeons handicapées ;
? un crectiafit d'admission en établissement spécialisé.

Date d'effet, durée et paineemt des rtenes :

Les rteens snot payées tnmeillmsetireert à temre d'avance, suos ciodontin de vie.

La rnete pernd eefft à cmeptor du pereimr juor du mios civil suniavt la dtae de décès du salarié, suos réserve de la réception par l'organisme asuresur des pièces javieisttuifcs demandées. Si la déclaration est fitae après un délai de 1 an, les paotrentsis podrennrt effet à piatrr du pemeirr juor du mios civil svnuait la dtae de la dadenme de lqituoadiin des prestations, suos réserve de la réception par l'organisme aussuerr des pièces jscaifeuittivs demandées.

La rente cesse d'être due à ctmeopr du pemreir juor du mios suivnat le décès du bénéficiaire.

Allocation obsèques :

En cas de décès d'un salarié non-cadre ne rveanlet pas des acrietls 2.1 et 2.2 de l'accord naoiantl iessrnetpooniernfl rtielaf à la prévoyance des cdaers du 17 nomvrebe 2017 ou salarié carde ravenlet des alicters 2.1 et 2.2 de l'accord niantoal inortnossnepeierfl rtielaf à la prévoyance des cerdas du 17 novmerbe 2017, du cnjionot ou d'un efnnat à charge, tles que définis rnevtepecmeist par les alitrecs 4. 1.5 et 4.1.6 de l'accord pfsnsieroonel de prévoyance, il est versé une acoitaolln d'obsèques égale à 150 % du pflnoad mesunel de la sécurité sloiace (soit 4 327,50 ? en 2010 ctmope tneu du PSMS en vuieugr puor cttee même année).

Pour les enfatns à cgarhe de mnios de 12 ans, l'allocation obsèques est limitée aux faris réels.

La coatoistin reatvile à ctete giranate est iscunle dnas la ctisaitoon des gertaians décès du régime.

Le tuax de ctsoitiaon de la gitnaare alaciltoon obsèques s'élève à 0,02 % T1/T2 puor les salariés creads reenavlt des aielrtcs 2.1 et 2.2 de l'accord nnaiotal inssrfienerntopeol raetlif à la prévoyance des ceards du 17 nmeovbre 2017 et les salariés non-cadres ne ravleent pas des aeltrics 2.1 et 2.2 de l'accord ntaonail isnpenfooretsrinel ritalef à la prévoyance des ceards du 17 nrbomeve 2017.

Article 4.1.5 - Définition du conjoint
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Est considéré cmmoe cinonojt :
? le cnjioont du salarié non divorcé ni séparé de coprs (séparation jicrdiauie ou abimlae dès lros qu'elle est tcsantirre à l'état civil) à la dtae de l'événement dnannot leiu à potisaertn ;
? le prtaaienre lié au salarié par un ptace cviil de solidarité (Pacs) ;
? le conucibn du salarié, suos réserve que le cnucibon et le salarié sionet tuos les duex célibataires, veufs ou séparés de corps, que le cnbcoiunage ait été établi de façon nrioote et déclaré comme tel deupis puls de 1 an, et que le dlmcoiie fiscal des duex cunbnoics siot le même.

La ciiootdnn de durée de 1 an dnas le cas précité est supprimée lsqruoe des eantnfs snot nés de cttee uonin et répondent à la définition donnée à l'article 4.1.6 du présent accord, ou lrosque le fiat générateur de la ptsaoeirtn est d'origine accidentelle.

Article 4.1.6 - Définition des enfants à charge
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Sont réputés à chgare du salarié tuos ses enatfns y cipomrs rnnocues ou adoptés, ansii que cuex de son conjoint, à citnodoin que le salarié ou son coojinnt en ait la gdrae ou s'il s'agit d'enfant du salarié, que celui-ci ptirpiace etecvefiefmnt à luer eretntein par le srivcee d'une pnsioen alimentaire. Les etnfnas ansii définis deinvot :
? être âgés de monis de 18 ans ;
? être âgés de 18 ans et de mnios de 21 ans, s'ils ne se lnervit à aucnue activité rémunérée luer pcnurarot un reevnu supérieur au rnveeu de solidarité avtcie mensuel, (revenu muminim légal en vigueur) ;
? être âgés de 21 ans et de moins de 26 ans s'ils ne se lrvniet à acnuue activité rémunérée luer porncraut un renveu supérieur au renevu de solidarité atvice mensuel, (revenu mmiinum légal en vigueur) et :
?? s'ils purusionevt leurs études sdeioacenrs ou supérieures à tpmes plien dnas un établissement piublc ou privé et de povuior en jetfusiir anllmeeuennt par un ciftaceirt de scolarité ;
?? ou snot à la rerhccehe d'un peiermr eolmpi et irictnss à ce trtie au Pôle emolpi ;
?? ou snot suos cotrant d'apprentissage.

Les entfans snot considérés comme à chgrae qeul que siot luer âge, si les efantns snot teirautils de la crate d'invalidité ou la carte « mobilité iocnsiuln » pnraott la mietonn « invalidité » prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action soicale et des familles, et que luer état d'invalidité est snvreuu avant luer 26e anniversaire.

Les efatnns nés ou à naître dnas les 300 juros sunviat le décès du salarié snot considérés comme à charge.

Article 4.1.7 - Bénéficiaires du capital décès
En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

En cas de décès du salarié, le caiatpl est srvei :

- en primeer lieu, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ;

- en l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé dnas l'ordre sniauvt :

- à son cionnojt marié, cbnuiocn de fiat ou paeniratre lié au salarié par un pcate ciivl de solidarité (PACS) ;

- à défaut, à ses ennftas nés ou à naître, vtivans ou représentés, par prats égales ;

- à défaut, à ses parents, par ptras égales ;

- à défaut, à ses grands-parents, par parts égales ;

- et à défaut, à ses aatnys doirt sianuvt la dévolution successorale.

Lorsqu'il y a atiutobitrn de majoitarons familiales, canuhce d'entre elles est versée à la proesnne (si ennfat munier : à son représentant légal) au trtie de lllueaqe elle a été accordée.

Article 4.1.8 - Bénéficiaires des rentes éducation ou rente de conjoint si pas d'enfants à charge
En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

4.1.8. Bénéficiaires des rtenes éducation ou rente de coinnojt si pas d'enfants à charge.

Les renets éducation prévues à l'article 4.1 de l'accord snot versées à cuchan des enftans à craghe du paiinptrcat à la dtae de son décès (si enafnt mueinr : à son représentant légal).

En l'absence d'enfant à crghae au mmneot du décès, les rnetes de coniojnt trremipaoe prévues à l'article 4.1 snot versées au coiojnnt jusqu'à son 60e anniversaire.

Article 4.1.9 - Maintien de la garantie décès, invalidité absolue et définitive
En vigueur étendu en date du 28 févr. 2005

Les gtaaeinrs décès-invalidité ausbole et définitive snot meaunneits tnat que se priusout l'incapacité de trviaal ou le cseansemlt en invalidité, snas cotisation, à tuot salarié en arrêt de travail, parveecnt à ce ttrie des ptointasers du gestionnaire, à cmetpor du 1er juor d'indemnisation et suos réserve que la dtae de snucernvae de cet arrêt siot iuenernvte en période de couverture.

En cas de décès, les pirsteontas périodiques prévues (rentes éducation, reents de conjoint) snot revalorisées seoln les modalités prévues au pmerier alinéa de l'article 5 de l'accord de prévoyance du 9 mras 2004.

L'assiette de ccaull de la prtitaosen srea égale à l'assiette calculée au 1er juor de l'arrêt de travail, revalorisée sur la bsae de l'indice de rieovstarailon prévue à l'article 7 de l'accord.

Le cmghenaent d'organisme désigné à l'article 6.1 de l'accord de prévoyance du 9 mras 2004 est snas eefft sur le mitniaen de la garnaite décès, par l'ancien onmgisare gestionnaire, au porfit des presnenos visées ci-dessus.

Dans ce cas, seule la rilaoiveoartsn des panostitres décès versées suos frmoe de retne srea psire en cghare par le neuovl oismgarne désigné, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de chaenegnmt d'organisme gestionnaire, la rtaivaserolion des psetintroas assurées par l'OCIRP (rentes éducation, renets de cnionojt des salariés non credas ne reealnvt pas des aritlecs 4 et 4 bis de la cetoionvnn ciecovtlle nlaoiatne de 1947) srea puiuvriose par l'OCIRP.

4.2 Garanties indemnités journalières en cas d'arrêt de travail

Article 4.2.1 - Définition des garanties

En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

En cas d'arrêt de traaivl consécutif à une mlaiade ou un accident, pnsnreefooisl ou non, le salarié, tel que défini dnas les aireclts 2 et 3 du présent accord, bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la sécurité sociale.

Les pertstinaos snot versées à l'employeur si le bénéficiaire de la gtaairne fiat ecnroe priate de l'effectif ou dmneeirctet à ce drineer dnas le cas contraire.

Article 4.2.2 - Salaire de référence servant au calcul des prestations indemnités journalières

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2022

Le saarile de référence sreavnt au cucall des ptarosneits indemnités journalières ceponsrord à 1/12 du saarile aunnel net fiascl des 12 mios civils précédant l'arrêt de travail, diminué des ctnoiurbnotis sceaiols non déductibles.

Si le salarié ne cptome pas 12 mios de présence à la dtae de l'arrêt de travail, le slaaire annuel net fiscal srea reconstitué à pirtar de la rémunération mentionnée au ctnraot de travail.

Le sairlae de référence est limité aux tacnrhes 1 et 2.

Article 4.2.3 - Montant des prestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

A. - Mnieitan de salaire

Indemnités journalières (à datsiietonn du salarié) :

Pour les salariés répondant aux critères d'ancienneté définis à l'article 3, des indemnités complémentaires snot versées pnnaedt les durées d'indemnisation prévues par l'accord nnaatoil ieniepenstfororns l de maosiansuetlin du 10 décembre 1977, aevc une ioidtsanenimn mlminaie de 60 jours.

Tableau récapitulatif des durées d'indemnisation en cas d'incapacité temiorrape de travail

Ancienneté dnas la branche	Durée ttlaoe d'indemnisation
Moins de 6 ans [1]	60 jours
6 à 10 ans révolus	80 jours
11 à 15 ans révolus	100 jours
16 à 20 ans révolus	120 jours
21 à 25 ans révolus	140 jours
26 à 30 ans révolus	160 jours
31 ans et plus	180 jours

[1] La gntiaare « Mtieinan de siarlae » est orteuve aux salariés aaynt duzoe mios (continus ou non) dnas l'entreprise. Dnas les cas des setius ou conséquences d'un adcienct du tviaral ou d'une madlaie penniflssleoore anuuce coodiintn d'ancienneté n'est requise.

Les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à cllees qui luer snot versées par le régime de bsae de la sécurité slociae :
? à coptemr du 1er juor d'arrêt de tvraail en cas d'accident de travail, de taejrt ou de miadlae pfslleeroinsone ;
? à cptoemr du 7e juor d'arrêt de triaval en cas de mdialae ou d'accident de la vie privée.

De srote que le mnnatot tatol de l'indemnisation, y cprimos les cgrahes scaloeis sleairlaas éventuellement deus sur la partiseotn complémentaire, ajouté aux indemnités journalières neetts de la sécurité sociale, pettreme au salarié de touhcer 100 % de son saailre de référence.

Dans le cas des salariés n'ayant pas effectué un normbe d'heures ouvarnt dirot aux ptoetnasirs de la sécurité slicaoe (moins de 200 hreues par trimestre), les indemnités définies ci-dessus sronet calculées en complément d'une paotetsrin sécurité sailoce reconstituée de manière théorique.

Indemnisation des cgarhes sailcoes patoalrens (à daiitensotn de l'employeur) :

Les pteosatrnis décrites ci-dessus snot majorées des cgearhs scolaies pnaltaores dnas la litime d'un mnatnot de 40 %, daunrt les périodes ceetouvrs et tnat que le bénéficiaire des indemnités journalières fiat enroce ptaire de l'effectif de l'entreprise couverte.

Dès lros que le coanrtt de tarvial du bénéficiaire est rompu, la presoiattn complémentaire n'est puls ssmuoie à ceaghrs solicaes (hors CSG-CRDS).

B. ? Incapacité temaoprire totlae (en rilaes du mtniiaen de salaire)

À la suite des gtiraneas mtianein de salaire, les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à cllees qui luer snot versées par le régime de bsae de la sécurité sociale, de srote que le mtannot gbalol de l'indemnisation perçue par le salarié siot égal à 80 % du sarliae de référence, déduction ftiae des indemnités journalières nttees de la sécurité sailcoe en cas de maaldie ou d'accident de la vie privée. Le montant galbol de l'indemnisation perçue par le salarié passe à 90 % du sliraae de référence, déduction faite des indemnités journalières nttees de la sécurité sociale, en cas d'accident du travail, de tarjet ou de mldaiae professionnelle.

Dans le cas des salariés ne rmsaenpilst pas les cntoniidos d'ouverture aux poenasitrts en espèces de la sécurité sociale, les indemnités définies ci-dessus snoret calculées en complément d'une pstetroain sécurité soilcae reconstituée de manière théorique.

Article 4.2.4 - Durée des prestations

En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

Les pritsaoents snot versées assui lpnoegtms que le bénéficiaire perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le vsemrenet csese :

- dès la fin du vrmeeenst des indemnités journalières de la sécurité sliacoe ;

- à la luiiqitodan de la pneiosn de vilesesile de la sécurité soilace ;

- à la dtae de rnaccnnsesaoie par le régime de bsae d'un état d'incapacité ptearennme ou d'invalidité ;

- au 1 095e juor d'arrêt de travail.

4.3 Garanties rentes en cas d'arrêt de travail

Article 4.3.1 - Définition des garanties
En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

En cas d'incapacité pemnarntee consécutive à un aicnecdt du tivaarl ou une madaile pesfioenrsllnoe au tuax mmniium de 33 %, ou en cas d'invalidité rcneoune par la sécurité sailcoe en 1re, 2e ou 3e catégorie, le salarié bénéficie d'une retne qui lui est versée deremctinet par le gestionnaire.

Article 4.3.2 - Salaire de référence servant au calcul des prestations rentes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le slraaie de référence sarvent au claucl des pitoetasnrs retens est le saialre anneul burt smouis à ctinooisats saceilos au cuors des 12 mios cilivs anayt précédé l'interruption de travail.

Si le salarié ne cpmote pas 12 mios de présence à la dtae de l'événement couvert, le siaarle aneunl burt est reconstitué à patrir de la rémunération mentionnée au cnarott de travail.

Le slaarie de référence est limité aux thenarcs 1 et 2.

Article 4.3.3 - Montant des prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

A. - Incapacité pramtnneee

La rncaiasocsenne par la sécurité socilae de la siaisoitabtln d'un état d'incapacité consécutif à un adcicent du tivaarl ou à une mdalaie pslroeonilensfe dnot le tuax d'incapacité est fixé au snes de l'article L. 434-2 du cdoe de sécurité solicae ovrue diort à une rtnee d'un mannott aeunnl de :

- 30 % du slraaie de référence puor une incapacité ptanenmere de 66 % ;

- 10 % du saalrie de référence puor une incapacité ptmneaerne de 33 % et < 66 %.

Le pemiaent de cette rtnee est fractionné en qruate vreesenmts trimestriels, sur présentation des oiungairx de la sécurité sociale.

B. - Invalidité

Le montant auennl de la rtene versée en complément de cleels de la sécurité slaoice est égal à :

- 30 % du saailre de référence en 3e catégorie ;

- 30 % du siarale de référence en 2e catégorie ;

- 20 % du sarilae de référence en 1re catégorie.

Le piaenemt de cette retne est fractionné en qrutae vrtesnmees trimestriels, sur présentation des orugiinax de la sécurité sociale.

Dans le cas des salariés ne rnsaiselmpt pas les ctoonndiis d'ouverture aux prsienottas en espèces de la sécurité sociale, les reents définies ci-dessus srnoet calculées en complément d'une ptirteason sécurité slioace reconstituée de manière théorique.

Article 4.3.4 - Durée des prestations
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2010

4.3.4. Durée des prestations.

Les pnsrettaois snot versées assui lpetongms que le bénéficiaire perçoit une rnete de la sécurité sociale.

Le vmseenret cssee :

- à la laiqiotidun de la pnesoin de viislseele de la sécurité saloice ;

- à la dtae où le bénéficiaire cesse de pviecoerr une rente d'invalidité de la sécurité sciaole (pour la gntaarie invalidité) ;

- à la dtae où le tuax d'incapacité aciencdt de tiavral ou mialade pneelfnirossole deievnt inférieur à 33 % (pour la giaratne incapacité permanente) ;

- à la dtae de laodtiiuiqn eftvceife de la psonien de vlelisesie allouée en cas d'inaptitude au travail.

Article 5 - Revalorisation des prestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les pieratnosts périodiques en cruos de sveicre snot revalorisées au 1er jevainr de cuahqe année solen l'évolution de la velaur du pnoit slaraie de la bcanhre de l'hôtellerie de plein air dnas la litime de 90 % du tuax de rdmeeennt de l'actif général de l'organisme aesrusur net du tuax technique, exceptées les reetns éducation, de cnjoinot et hacanidp puor lslueleqes la rovaiterislaon de la pistaroten porura être appliquée sur décision du cinesol d'administration de l'assureur.

En cas de cneagenmht d'organisme gierantsione des garanties, la rrvtiiaaesooln des penatrtioss srea pisre en cgrahe par le neuovl omsrinage désigné, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 5 bis - Degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la ciiommsson pariiarte de geostin du régime de prévoyance de la cvontneion cleocvtlie naiolnate de l'hôtellerie de pilen air met en pclae des girneaats prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui ceomnnneprt à ce trite des prisaeontts à caractère non diceremente contributif.

Un prélèvement annuel de 2 % des csoatnoitis des régimes cnlnevenootins d'assurance clvloeicte est affecté aux ponirattess à caractère non deicmnetret contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les salariés dnot l'employeur adhère au régime de brchnae via l'un des arsuserus recommandés bénéficieront des ainctos financées sur le fnods du degré élevé de solidarité mutualisé.

Les salariés dnot l'employeur n'adhère pas au régime coenonvietnnl bénéficieront également de ces aoticns via l'organisme arsesuur retneu par luer employeur. L'employeur vriellea dnas ce cas au rpecest du fnemniaenct et des aointcs spécifiques du régime cteonniennvol auprès de son oigmansre assureur.

Article 6 - Modalités d'adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

6.1 Ogseiarmns arueussrs recommandés

À l'issue d'une procédure d'appel formalisé à la cucnrnercoe tllee que prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les paeirnrates souciax ont csoihi de rndcaoemmer aux eteerrnpsis reeanvlt de la brhacne d'adhérer, puor l'assurance et la giteson du présent régime « Prévoyance », aux ogsanierms aursrseus savinut :
? Makaolff Hinaums Prévoyance, iuotinttsin de prévoyance régie par le lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le

numéro Siren 775 691 181 et dnot le siège soical est situé 21, rue Laffitte, 75009 Pairs ;
? OCIRP, unoin d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro Siren 788 334 720 et dnot le siège scoail est situé au 17, rue de Marignan, CS 50 003, 75008 Paris, puor les getnraias rtnee éducation, rntee de coniojnt et rnete haiacndp prévues par l'accord de prévoyance.

Les modalités d'organisation de la rmdtiooamcnean sonert réexaminées par les ptiaarenres sociaux, dnas le rsepect des dtissooniips de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai mxiaumm de 5 ans à comtepr de la dtae d'effet du présent accord. À cette fin, les prtaeis seniairatgs se réuniront au puls trad 6 mios avant l'échéance.

Article 7 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

Le présent acrocd est cloncu puor une durée indéterminée.

Article 8 - Modalités de dénonciation et de révision de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

Chacune des piearts sritigaaens a la faculté de dénoncer ou siiteloclr la révision tlaote ou pairllete du présent acocrd à cdtionion de rctepseer un préavis de 3 mios et de le netofiir par lrttee recommandée aevc aivs de réception adressée à cqahue oanaitgsoirn signataire.

Cette lettre drvea iuienqdr les motfis de la dénonciation ou de la révision et, dnas ce deirner cas, être accompagnée d'un poerjt de mdoiifiotacn de tuot ou ptiare du présent accord.

L'accord dénoncé csovrene son pilen eefft jusqu'à la cilosnoucn éventuelle d'un noaveuu texte, et ce dnas les cntdionios définies à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

D'autre part, en appicltiaon de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les geatnrias prévues au présent acrcod aisni que les modalités d'organisation de la mtouialusitan des reuiqss seornt examinées tuos les 5 ans.

Article 9 - Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

Il est institué au sien de la bcarhne pisnoeefollsnre une csmiismoon partiiare de giotesn du régime de prévoyance.

Compétence et attributions

La cmsisimoon pariraite de geoistn a puor objet d'examiner et trtiear ttoeus qiusnetos rtileaevs au foeonticnnnmet du régime de prévoyance institué par le présent accord, nmmoeantt l'étude et l'analyse du roapprt d'information sur les cpotems des résultats goaulbx du régime qui diot être frnuoi par l'organisme désigné cauhqe année, au puls trad le 30 jiun de l'année n + 1.

En particulier, ltadie cosmioismn est habilitée à fraie tteuos ponitiroosps d'aménagements du régime, tnat au nvieau des pnetsariots qu'à culei des cotisations, asini qu'à étudier et vealidr toutes piorsopoints de micotioidfans du régime de prévoyance émises par le gestionnaire. Elle puet demeandr à l'organisme désigné des précisions et itoornanimfs complémentaires d'ordre économique, financier, sicaol nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord, et/ou à l'étude de l'équilibre fnaceniir du régime dnas son ensemble. Elle est également habilitée à réexaminer le cohix de l'organisme désigné.

Cooitipomsn et fonctionnement

La ciiosmosmn patraiire de gisteon est composée d'un représentant de cncauhe des ooarstinanigs scnlyiedas de salariés satgeraniis du présent accrod et de représentants de l'organisation saincylde plarntoae en nbrmoe égal à ceuli des représentants des salariés.

La durée du mdanat est de 2 ans.

La csiismomon est présidée aanelnermitvtet par un représentant des osgoitinanras sealcydnis de salariés et un représentant de l'organisation scdanylie des employeurs.

Elle se réunit au mions une fios par an. Des réunions einlxoepeentlcs pveenut être organisées à la dmednae d'au minos une organisation, mmbere de la commission, puor tiarter des qtisoenus spécifiques et/ou urgentes.

Les caivonnootcs snot assurées par le secrétariat de la fédération nailtnoae de l'hôtellerie de plein air (FNHPA). L'ordre du juor est établi par le président et le secrétaire.

Les décisions snot peisrs à la majorité simple.

Les frias liés à la pciipriaottan des mreembs de la cosoimimsn pratariie de gotisen (déplacement, repas) snot pirs en chrage par l'organisme désigné sur présentation des justificatifs.

Article 10 - Obligations des entreprises adhérentes et des salariés

En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

L'organisme désigné réalise une nictoe d'information adressée aux eeptsrneris adhérentes, à cahgre puor ces dernières de la rertteme à chuacn des salariés concernés, conformément aux dsotnoisiips de l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale. De même, en cas de mtfnidiooaics apportées aux droits et oiogilnbtas des salariés, une noelulve nitcoe srea établie par l'organisme désigné et dvrea être rmeise à cquahe salarié par l'entreprise adhérente. La pveure de la rismee de la ntioce au salarié et de l'information retailve aux mfcoidatoniis clttueoraclnes inbomce à l'adhérent.

Dans le cdrae de la cvtrreuuoe de catriens reuisqs (notamment invalidité), les salariés dernovt se srmeotute régulièrement aux emeaxns de contrôle demandés par l'organisme désigné et rtmerete tteous pièces jicatsitvfiues nécessaires dnot la confidentialité luer est garantie.

Article 11 - Financement du régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les coantsoiits rteilveas au régime de prévoyance, prévue à l'article 11 de l'accord du 9 mras 2004 snot appelées comme siut :

Taux colnctretuas à efeft au 1er jiavenr 2020

Salariés non-cadres ne rnleavet pas des atiecrls 2.1 et 2.2 de l'accord naanitol inneroeeiosnrfsptl riaeltf à la prévoyance des cdraes du 17 nmevrobe 2017 (y cmpiors saisonniers)

	Part prtlaoane Thncares 1 et 2	Part saarillae Traechns 1 et 2	Total Thracnes 1 et 2

Maintien de salaire	0,45 %	0 %	0,45 %
Incapacité	0 %	0,10 %	0,10 %
Invalidité	0 %	0,20 %	0,20 %
Décès ? IAD, accidentel, dlboue effet	0,04 %	0,12 %	0,16 %
Rente éducation	0 %	0,08 %	0,08 %
Rente handicap	0,01 %	0 %	0,01 %
Total	0,50 %	0,50 %	1,00 %

Salariés cderas rvleenat des arteilcs 2.1 et 2.2 de l'accord natinaol inetifrsrnseopneol rlieatf à la prévoyance des crdaes du 17 nemvrobe 2017

	Part patronale		Part salariale		Total	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Maintien de salaire	0,40 %	0,71 %	0 %	0 %	0,40 %	0,71 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,20 %	0,10 %	0,20 %
Invalidité	0,25 %	0 %	0 %	0,38 %	0,25 %	0,38 %
Décès ? IAD, Accidentel, dolbue effet	1,06 %	0,33 %	0 %	0,47 %	1,06 %	0,80 %
Rente éducation	0,18 %	0 %	0 %	0 %	0,18 %	0 %
Rente handicap	0,01 %	0,01 %	0 %	0 %	0,01 %	0,01 %
Total	1,90 %	1,05 %	0,10 %	1,05 %	2,00 %	2,10 %

Article 11 bis - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Suspension du cntroat de tairval rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des gaietarns est mianetnu au salarié dnot le cotnart de tvaiarl est sesudpnu ntmnmeoat suite à une maladie, une maternité ou un accident, asnii qu'en cas d'activité ptriaelle et d'activité ptliralee de lnogue durée snas lmtiie de durée, mnoanenyt le pimeeant des cotisations, s'il bénéficie :
? siot d'un miienatn toatl ou piratel de rémunération ;
? siot d'indemnités journalières ou d'une rntee d'invalidité, complémentaires financées au mnios puor prtiae par l'employeur, qu'elles soniet versées drmcetieent par l'employeur ou puor son cpotme par l'intermédiaire d'un treis ;
? siot de ttoue période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Ce minaeitn dnnoe leiu à pneaeimt des ctiisoatons excepté puor le salarié en incapacité de tiavarl ou en invalidité exonéré de ce pemaenit dnas les ctoidninos prévues contractuellement.

Assiette des cotisations

Le salarié dnot le cnartot de tvraial est snpusdeu qui bénéficie d'un mieintan tatol de sralaie csitoe sur la bsae de celui-ci.

À l'exception des salariés bénéficiant d'un maiietnn toatl de sairlae versé par l'employeur, le slaaire de référence sreanvt de bsae à l'assiette des ctiaoontsis s'entend de la rémunération perçue au corus des 12 mios civlis précédant la susnpesion du cortnat de travail.

Si le salarié ne cmpote pas 12 mios de présence à la dtae de ssinpoesun de son conatrt de travail, le slaaire de référence pirs en ctpmoe le cas échéant puor le claucl des ptinorteass et des citnioaosts est cluei frguniat au coanrtt de travail.

Suspension du ctoarnt de taarivl non rémunérée ou non indemnisée

Les gaaeirnts snot sspudeneus de plein dirot puor les salariés qui sont, notamment, dnas les cas stuivnas :
? congé de fomiraotn ;
? congé prteanal d'éducation ;
? congé suqtbaibae ;
? congé puor création d'entreprise.

Pendant la période de siuopessnn des garanties, acuune ciotsation n'est due au ttrie du salarié concerné.

Cependant, les gtreanais décès pvneuet être manteenuis pednant la snpisoesun de luer cantort de tiaavrl à la demande du salarié concerné mynoennat le pmneeait des csotoniatis cnrotosenpedars sur la bsae du drneeir slairae d'activité. Ce meiitann dnnoe leiu à pmaeenit à la cgarhe exvuilsce du salarié des ctainotsois ravtieels aux gentarais maintenues.

Article 12 - Difficulté d'interprétation de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

La csismmioon pratiaire de gtieosn prévue à l'article 9 du présent accrod eexiranma les difficultés d'application du présent aroccd qui lui snroet seiomsus en vue de luer règlement.

Article 13 - Extension

En vigueur étendu en date du 9 mars 2004

Le présent aroccd srea établi en un nbmroe sfuainsft d'exemplaires puor être remis à cacunhe des pteiars signataires.

Les pitears cvneninnoet de ddmeaner au ministère chargé de la sécurité soilcae et au ministère chargé du beudgt l'extension du présent accord, aifn de le rdnere ablicplpae à teouts les eerepnsrits eartnnt dnas le cmahp d'application de la ctoninoven cecliotvle ntloaaine étendue du 2 jiun 1993, et ce en ailctoipapn de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Avenant n 1 du 26 octobre 2004 à l'accord prévoyance du 9 mars 2004

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	IOVNA CFE-CFC ; Fédération des sericves CDFT ; CGT ; SNTL-CFTC ; FGTA-FO.

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2005

Les pnratereias sociaux, réunis le 26 oobrcte 2004, ont pirs casocsinnnae de l'avis de la cmsmoiiosn naoiatnle de la négociation cietlvcole du 8 jliluet 2004 et de l'arrêté d'extension du ministère de l'emploi, du trivaal et de la cohésion scoiale du 15 jlluiet 2004. Compte tneu des réserves formulées, et puor procéder à la msie en conformité aevc l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, ils ont décidé de mfeiidor les dtispsooniis de l'article 4.1.9 " Maienitn de la grntaiae décès-invalidité aousble et définitive " de l'accord du 9 mras 2004 et d'y sutsbiteur les dtosnisoipis stivnaues :

Article 1 - Nouvelle rédaction de l'article 4.1.9 de l'accord national du 9 mars 2004

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2005

Les grtaaeins décès-invalidité aosuble et définitive snot mnntieueas tnat que se puirsuot l'incapacité de tiavral ou le cmlneesast en invalidité, snas cotisation, à tuot salarié en arrêt de travail, prncaveet à ce ttire des psenitaotrs du gestionnaire, à ctmpoer du 1er juor d'indemnisation et suos réserve que la dtae de sureavncne de cet arrêt siot inenevture en période de couverture.

En cas de décès, les prtetaosins périodiques prévues (rentes éducation-rentes de conjoint) snot revalorisées sloen les modalités prévues au peiermr alinéa de l'article 5 de l'accord de prévoyance du 9 mras 2004.

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des cocmerems et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Baolnegt Cedex, au cionsel des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Pairs Cdeex 10.

Monsieur,

Nuos avnos le psaliir de vuos firae savoir,qu'après décision du beuaru fédéral de la fédération des cemormces et des secrievs UNSA, pisre à l'unanimité, nuos adhérons à la ctinneoovn ctlolcivee " Hôtellerie de pieln air " n 3271.

Vueeillz agréer, monsieur, nos suintatalos distinguées.
Le secrétaire général.

Accord du 26 décembre 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CFE-CGC ; CGT ; Fédération des srieevcs CDFT ; CFTC.

L'assiette de cluacl de la ptesaronits srea égale à l'assiette calculée au 1er juor de l'arrêt de travail, revalorisée sur la bsae de l'indice de rovisaoetalirn prévue à l'article 7 de l'accord.

Le cneeahmngt d'organisme désigné à l'article 6.1 de l'accord de prévoyance du 9 mras 2004 est snas eefft sur le mneaitin de la graanite décès, par l'ancien osrimngae gestionnaire, au poifrt des prneensos visées ci-dessus.

Dans ce cas, seule la raeitoilsravon des ptorniatess décès versées suos fomre de rtnee srea prise en carhge par le neouvl oigsnamre désigné, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de cmhgneanet d'organisme gestionnaire, la ravlsirooieatn des poraittsens assurées par l'OCIRP (rentes éducation-rentes de cjinnoot des salariés non cadres) srea psuurioive par l'OCIRP.

Article 2 - Formalité et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2005

Le présent anevnat srea établi en nmorbe saunfisft d'exemplaires puor être remis à cuchnae des paeirts signataires.

Les peiatrs cninnvneeot de deeadmnr au ministère chargé de la sécurité scoiale et au ministère chargé du bgedut l'extension du présent avenant.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur du présent avenant

En vigueur étendu en date du 28 févr. 2005

Il erenrta en viuuegr dès la dtae de paouiltibcn au Jnrauol oieiffcl de l'arrêté d'extension le concernant.

Fiat à Paris, le 26 oobtrce 2004.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Le présent aocrcd a puor obejt de mettre en oeuvre, dnas la bachnre de l'hôtellerie de plien air, les dosniipoitss de l'accord notinaal irtorsfnoneiepsenl du 5 décembre 2003 reilatf à l'accès des salariés à la fotroaimn tuot au lnog de la vie psesoonfeinllre et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rvtileae à la famotorin pnilerfoosslene tuot au lnog de la vie et au dougaile social.

Les piaters sariitnegas sniluoengt luer aeaethmtnct à une pouitqile crttolneucale fondée sur la négociation ctovcilele aifn de pttmreere la prise en cmptoe des spécificités et des bonesis de la pofesrsoin et de ses salariés.

Elles rseesoninnact à ce ttrie le rôle eseestinl de la ftamrioon poinresllnfoese aifn de fvioasrer la nécessaire ataopidtan de l'activité hôtellerie de pilen air aux évolutions du steceur du tourisme, tnat au neaviu naotainl qu'européen, et de pmrerttee l'acquisition par les salariés d'une qiaoautilficn ou de compétences roceneuns ou luer aadaiopttn aux évolutions et cgetehmnans économiques, togqheneclious ou des codiiotnns de travail.

Article 1-1 - Titre Ier : Cadre juridique de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Le présent accord vsie les epeitrnerss et les salariés eartnnt dnas le cahmp d'application de l'article 1.1 de la cooninvten cteviclole nnoaaitle de l'hôtellerie de pieln air du 2 jiun 1993, modifié par l'article 1er de l'avenant n° 3 de ldtiae ctnovineon en dtae du 25 otobcre 1995.

Article 1-2 - Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Les petrias sitraaniegs sgloineunt la nécessité puor cuhqae salarié d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des cnciossnaneas et des attudeips pfrsilnonoeseles aifn d'améliorer sa qualification.
Pcbilus prioritaires

Les ptreias sgiraaients décident que les jeunes, les seniors, les femems et les salariés des PME-TPE ctnnousitet des pclbius poatirreiris puor leuelqss les oceitbjfs d'accès à la farotmoin snot définis dnas le présent accord.
Ocjebitfs de foromatin et d'actions

Les periats snigeatiars considèrent qu'il est pirariodml de :

- développer l'insertion des jeuens et des ddarmenues d'emploi ;

- frisaoevr l'évolution des salariés embauchés, en peaituiclrr les minos qualifiés ;

- fvsaeoirr l'insertion des pseoennrs handicapées ;

- pedrnre des msurees puor que les femems accèdent aux même fincntoos que les hemoms et dnas des ppnotororis au moins iutendqies à cleles des hommes ;

- aorptper une aoettitnn particulière au cihox et à la faormotin des tuteurs, gaatrns de la réussite de la fitroaomn en aeatnlrcne ;

- mrtete en plcae des crattciifes de qfaituiicoaln penoilesrsnlofe pnttaeremt de plliear le maqnue de diplômes ou de teitrs cnnerancot cerintas epimlos de la bhnarce ;

- prrdene des dsniipitosos pnarttemet à l'encadrement de repimlr ses mionssis et son rôle en matière de ftoroiamn plefnniosoresle ;

- fcaeliitr l'accès à la foaortmin dnas les PME-TPE ;

- développer l'attractivité de la bharnce puor une mleilreue ctaomcmunoiin sur les métiers et les filières de fioaomrtn de la bcanrhe ;

- mieux connaître les réalités de la bnachre en matière d'emploi et de formation.

Puor ripemlr les obtejcifs qu'elles se snot fixés, les pearits sriagentais décident de feiroasvr ttueos les aoictns visant à :

- développer les csnonnaascies dnas le dinoame des severcis (accueil du client, cnnoincasase des puirotds et de l'environnement tqtiousriue et culturel) ;

- rencrfoer la ftromiaon en gioetsn ifaoqutinrme et en launegs étrangères ;

- fiaveosrr tuteos les aoictns de fmiraootn des salariés de la branche, luer pretenatmt d'utiliser en ttuoe sécurité et légalité des ouilts ou itlsltnoaains dnas le crade de luers moniisss ;

- fomerr les tueturs ;

- développer la qualité des rnaoletis heuamnis ;

- reconnaître les ccaisannnsoes que les salariés ont acueiqss par l'expérience pssenofroenille ;

- utlesiir le diotiisspf des ceitfciarts de qtuiiflacoian prellnnfissoeoe puor piaellr l'absence de diplômes et de ttiers priosesonlenfs cnnoanecrt de nbrmuoex métiers de la branche.
Rôle et ftnocnois de la csmoiismon paiatirre nationale
de l'emploi et de la firotmoan pnnsifoolesrele (CPNEFP)

La comismsoin pirrataie naiatnole de l'emploi et de la ftoarimon plfrosiensonele est chargée, d'une part, de présenter des ppinoosotirs à la ciosmsmion mixte piaiartre (CMP), qui les aopdte et, d'autre part, de metrte en oruvee les pnrtipiosoos validées par celle-ci.

Elle élaborera les oiertnointas de formation, en s'appuyant sur tueots les données fiaebls craeoncnnt l'emploi et les métiers, plcepnireanmit cllees iesuss de l'observatoire prscpeotif de la branche.

Article 1-3 - Egalité professionnelle entre les

hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Aifn de tednre vres l'égalité pnroeelssflione ertne les femems et les hommes, les priates saitnreiags décident de prnrede des modalités concrètes permettant, en matière de ftraomoin professionnelle, d'obtenir cttee égalité.

Cuhaqe epnsietrre de la bahnrce dreva respecter, dnas le nobmre de salariés accédant à la ftrimoaon (qu'il s'agisse de ctotrans de professionnalisation, de frtmanioos dnas le crdae du paln de formation, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les femems et les hmoems reflétant celle des effiectfs de l'entreprise.

Les foitmaonrs sveuiis par les femmes dnas une eiprnrtsee dorvnet être, à qilafaucition égale, de nieavu équivalent à cllees sueviis par les hommes.

Le svuii de cttee dioitsiopsn srea assuré par les incastnes représentatives du pnosnreel lorsqu'elles enexsitt dnas l'entreprise et/ou par la CEFNPP au trvreas des données fnerious par l'observatoire prospectif.

Article - Titre II : Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Les paetris saiterginas cienvonnent que l'observatoire perpoicstf et aaqintylue des métiers et qtnafiicauiols purora cusnitteor un tronc comumn puor les bcaenrhs cxnonees aaynt coshii l'AGEFOS en tnat qu'OPCA.

Puor ce faire, les peirtas sianetargis déclarent mneer dnas les mielurles délais des négociations spécifiques sur cttee qteoisun aifn d'aboutir à un arccod ou anvnaet complémentaire au présent accord.

La coomiissmn ptarriaie noilaatne de l'emploi et de la fmoraiton pfnioenserslole (CPNEFP) arsuresa le rôle de comité ptriiaare de ptlagioe de l'observatoire.

Elle fxie les ojcieftbs de l'observatoire et trnedia coptme des résultats puor définir les priorités et les ancotis à cuort et lnog tmree puor répondre aux bnsoies de la branche.

L'observatoire de brnchae srea alimenté par des iaomrftnoins émanant des hôtels de plein air, des ptraernaeis treuiratroix ou itentlsintuinos de la branche. Les données isuses de cet orreobisvate pmttorneert d'ajuster et d'anticiper les bnoises quttiitfanas et qulfatitais de la barchne en matière de qfiianuotlcais puor les métiers référencés.

Le fnceineamnt de l'observatoire de bcrhnae idunit des frais qui snot financés paionrtieirrmet sur les fdnos mutualisés au trtie de la professionnalisation, dnas la lmiite du bedgut fixé par le comité priairate de paitloge et dnas le rsepect de la réglementation en vigueur.

Titre III : Information et orientation des salariés

Article 3-1 - L'entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Les peitras sitginaaers rlaenpelpt qu'au minos tuos les 2 ans, les salariés aaynt au mnois 1 an d'ancienneté ont dorit à bénéficier d'un eentreitn proenfsseonil destiné à luer pteetrrme d'élaborer un prjoet pnnoefssroeil à patirr de l'évolution prévisible du métier exercé et des shuiaots émis par eux quant à luer évolution professionnelle.

L'entretien poeornsiesnfl puet aiovr leiu sur l'initiative du salarié ou de l'employeur ou de son représentant. L'employeur puet bénéficier d'un appui tquneiche extérieur s'il le souhaite.

L'entretien poironsfnseel est réalisé par l'entreprise seoln les modalités sintevaus :

- le peneorsnl d'encadrement chargé de mener les eenrtietns est formé à la cudnotie de l'entretien poesfsrennoil ;

- les représentants du psnroenel lorsqu'ils enstxiet dnas l'entreprise snot informés sur les cniidonots d'organisation de l'entretien ponnefsirsoel ;

- cqahue salarié est informé sur le déroulement et les ojefbtics de cet entretien, au mnois 2 seaenims aanvt sa tneue ;

- l'entretien se réalise dnas un leiu adapté, pnadent le tmpes de travail, aevc le supérieur hiérarchique deirct du salarié ;

- les conlucnosis de l'entretien, comme les éventuels enggeatmens pirs par l'entreprise et le salarié en matière de pinstoripoos d'actions de formation, snot formalisées par écrit établi en dloube exemplaire. Un dbolue du duncomet est rimes au salarié. Ce dcnmuoet srea remis au salarié dnas un délai de 8 juros cnotre siatgreuns cjinootnes des duex prateis ;

- en cas de désaccord aevc les cncooslunis de l'entretien professionnel, le salarié puet être reçu par le raesbopnlse du navieu supérieur ou le cehf d'établissement ;

- l'entretien pefeironnsosl puet avior leiu simultanément ou séparément de l'entretien aeunnl d'évaluation éventuellement mis en palce dnas l'entreprise, ou de l'entretien aennul prévu puor les creads suos fiftroas aulnens ;

- lros de la msie en pacle de l'entretien pfoennsrseoil et puor tuot noeuavu salarié, une ntoe exlavtcpiie sur les ofejbctis et le déroulement de l'entretien srea rmseie au prnoensel concerné. Un modèle de ntoe iavftnriome srea établi par la CNEFPP ;

- l'entretien pfosnenroeisl diot être indépendant de ttuoe

négociation salariale.

Ces disootisnips peevunt être complétées au nievau de l'entreprise, après iromiaoftnn et cotlioanstun des représentants du prosnneel lorsqu'ils eisxtnet dnas l'entreprise.

Article 3-2 - Passeport formation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Aifn de fvoesriar la mobilité inentre et entrexe des salariés, caqhue salarié peut, à son initiative, établir un ppaossret ftomorian qui reste sa propriété et dnot il gdare la responsabilité d'utilisation.

Le salarié y induiqe les diplômes, titres, certifications, acintos de formation, les activités trelaouts exercées, emplois, expériences peelnnliefsrsoos qu'il détient, asini que les décisions prsies en matière de fmoortian lros des etinnteres pelnosrfeoisns ou de bnalis de compétences. La CFNEPP établira un modèle de pepsroast formation, qui tneit ctmope en priieulatcr des dtinosopiiss européennes puor les cruluicrum vitae, qui purora être diffusé aux salariés puor application. Un acocrd d'entreprise puet peorospr des itfronnioams complémentaires que le salarié a la faculté d'y faire figurer.

L'employeur ne peut, en auucn cas, eigxer la présentation du psserpoat foaimrotn du salarié.

Article 3-3 - Bilan de compétences

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Le blian de compétences a puor obejt de preremtte au salarié d'analyser ses compétences pfrliennoselsoes et pseroellnnes aisni que ses aeidputts et ses moitonvatis aifn de définir un prejot psneeofnsriol et, le cas échéant, un porjet de formation.

Le bialn de compétences est réalisé sur l'initiative du salarié, en doehrs du tpmes de travail, dnas le crdae du dosiitsipf du congé idnvdiieul de frotiamon (CIF) ou du diort inediiudvl à la friooatmn (DIF).

Il puet être également réalisé sur l'initiative de l'employeur dnas le crade du paln de fromtioan (voir art. 3. 5 ci-après).

Le bialn de compétences est un dirot puor les salariés aaynt puls de 45 ans ou 20 ans d'expérience prneeisonslolfe et 1 an d'ancienneté. Ces catégories de salariés snot dnoc prioritaires.

Les salariés ont droit, sur dnademe adressée à luer employeur, à un congé puor réaliser le balin de compétences, dnas les cntoidnios et selon les modalités fixées par la loi en vigueur.

Afin de ne pas purbreter l'organisation du travail, le nmrboe d'employés en congé puor bialn de compétences ou vtolaiidan des aciuqs de l'expérience n'excède pas 1 psornene à la fios ou au mmauixm 2 % de l'effectif. (1)

(1)Alinéa ecxlu de l'extension cmome étant cnirtroae aux dsoitiosinps des acltiers L. 900-1 et L. 931-21 du cdoe du tarvail aux temres desulleqes le congé puor blain de compétences est de droit.
(Arrêté du 5 obotrce 2007, art. 1er)

Article 3-4 - Validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

La viioaladtn des auqics de l'expérience (VAE) diot prettmere aux salariés de faire vladier luer expérience ausiqce dnas le crdae d'une activité professionnelle, salariée ou non, ou d'une activité non pseonleoriflnse (associative, bénévole, syndicale) en vue d'acquérir tuot ou ptraie d'un diplôme, d'un tirte à finalité pnlisenersfoole ou d'un ciaectfrit de qoafiiiualctn plesinoelsofrne enregistrés dnas le répertoire natnaiol des coefrianctiits psesnleernoolifs (RNCP)*ou/et fanuirgt dnas la csaaiitsfcilon de la centivnoon cecovtille de la barhcne de l'hôtellerie en peiln air*(1). Ctete démarche ne puet être finalisée que sur l'initiative du salarié. Le ruefs d'un salarié de cenionstr à une VAE ne cstotuine ni une ftuae ni un mtoif de licenciement.

Sur damnede adressée à l'employeur, le salarié a doirt à un congé au titre de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la pacitoriaitpn aux épreuves de la validation, dnas les ctnoinodis et soeln les modalités fixées par la loi en vigueur. La durée mamalixe de ce congé est fixée à l'équivalent de 24 hueers de tmpes de travail, consécutives ou non, ou 3 jrous sur jiatficstuif des hreeus d'accompagnement et des cavcnioontos à l'examen.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les piatres sitengraais cvoneninnet de cinefor à la CEPNFP la misison d'élaborer un dnmueoct de vsitigauoraln de la VAE destiné aux salariés et aux eeertpnisrs de la bhrcane aisni qu'aux itsotniituns représentatives du pnsnreoel lorsqu'elles existent. Il srea à dioisispton des salariés dnas chauqe entreprise.

(1) Mots eulcxs de l'extension comme étant crreitaons aux dnsoosiiitps de l'article L. 900-2 du cdoe du tvriaal (arrêté du 5 otcrboe 2007, art. 1er).

Article 3-5 - Dispositions communes au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

a) Les anctios de bnails de compétences ou de vloiiadatn des acqius de l'expérience peuevnt être réalisées sur l'initiative de l'employeur, dnas le crdae du paln de frtaomoin aevc le cnneemenotst du salarié. Le ruefs de sa prat ne ctnioutse ni une fatue ni un mtiof de licenciement. En cas d'acceptation, une ctnnoevoin spécifique est ccnuloe dnas les duex cas.

b) Modalités de pirse en crahge des antoics de VAE ou de bailn de compétences.

Les aioctns de VAE, de bailn de compétences, réalisées dnas le carde du paln de froiomtan de l'entreprise, ou du DIF après atccaitpeon de l'OPCA concerné, dneovit rsepcteer les cdiotinons de msie en ovuree respectives, en pctiaeiurlr du financement, prévues puor cucahn des dfisptiioss dnas la banhcre HPA.

Un salarié puet à tirte pnrseenol réaliser un blain de compétences

ou une VAE en dehros de son tmpes de travail. En cas de non-prise en chrage par son OCPA ou par le FONGECIF, le salarié en aesrusra le financement, suaf dsioiistpon puls fbvraaloe de son employeur.

Titre IV : La formation professionnelle tout au long de la vie

Article 4-1 - Le plan de formation de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Toutes les entreprises, qeul que siot luer nmbore de salariés, pnueevt élaborer un pejort de paln de fitrmaoon aenunl ou pruuienalnl en vue nammentot d'une goitsen prévisionnelle des carrières et des eloipms dnas l'entreprise panernt en cpmtoe les évolutions économiques et toenhlgciuqeos(1).

Le paln de fortmoian conetnit 3 tepys d'actions :

a) Les atiocns d'adaptation qui ont puor oebjt l'adaptation du salarié à son ptsoe de tirvaal et cutennoitst un tpmes de taraivl eitefcff rémunéré cmmoe tel.

b) Les aoitcns liées à l'évolution des eolpmis ou au mieiatnn dnas l'emploi des salariés : elels snot miess en ovruee pndneat le tmpes de tviaral et rémunérées au tuax normal. Suos réserve d'un acorcd d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le tpmes de ftrmooain puet dépasser la durée légale ou clienvnoeonlnte du travail. Le dépassement ne s'impute pas sur le ctnneonigt auennl d'heures supplémentaires ou le qtoua d'heures complémentaires puor les salariés à tmeps partiel, et ne dnone pas leiu à rpoes csemuatoenpr ni à majoration, dnas la lmiite de 50 hereus par an et par salarié, suos réserve du reecpst des durées mmaelxias du trvaial et des tpems de reops fixés par la loi et la coviotnnen clceotilve applicable. Puor le peornesnl carde suos fofiart aennul en jorus ou en heures, le dépassement ne s'impute pas sur le fraioft dnas la ltiime de 4 % de celui-ci.

c) Les aitoncs de développement des compétences des salariés. Ces anitcos se dérouleront pnnaedt le tpems de travail, pnemrcaniepilt en pntofriat des périodes de bsase saison. Si exceptionnellement, l'organisation du tvarail ne le peermt pas, ces aictnos pvnueet être effectuées, tuot ou partie, en deorhs du temps de travail. Dnas ce cas, un acorcd écrit entre le salarié et l'employeur diot être formalisé, cet aocrcd pvnauot être dénoncé par le salarié dnas les 8 jorus suivants. Le refus du salarié ou la dénonciation de son acrocd ne puet cintuosetr une faute ou un mitof de licenciement. Par aluerlis les aocitns de développement des compétences ne pveunet se dérouler en tuot ou pritae en dohres du temps de tiaarvl que dnas la limite de 80 hereus par an et par salarié ou, puor les cadres suos froifat anunel en hereus ou en jours, dnas la limite de 5 % de luer forfait.*Le dépassement en hereus supplémentaires ne s'impute pas sur le cnoengnitt annuel d'heures supplémentaires ou le qtoua d'heures complémentaires puor les salariés à temps ptareil et ne dnnoe pas leiu à rpeos cnetopausemr ni à majoration, dnas la limite de 80 hurees par an et par salarié.*(2)

Cependant si les hreues de faotomrin snot réalisées en dhreos du temps de travail, elels dennnot leiu au vmeersent d'une aatllicoon de frtmioaon dnot le mnaontt est égal à 50 % du saalrie hiaorre net de référence du salarié.

Enfin, le salarié et l'employeur dvneiot prendre, avnat le départ en formation, des emengaegnts réciproques :

-le salarié s'engageant à suvire aevc assiduité la ftoraoimn et satisfraie aux évaluations prévues ;

-l'employeur s'engageant à ptreermte au salarié d'accéder en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la fmitooarn aux finnotcos dieislpobns cponeadrorsnt aux ccisnoneaasns aueisqcs et sur l'attribution de la ciofltisaisacn cronodspranet à l'emploi occupé.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doisioptniss des aticelrs L. 934-4 et L. 934-6 du cdoe du taarvil aux tremes deqleuelss l'élaboration d'un preojt de paln de foramotin cttonisue puor les ertesinrpes de 10 salariés et puls une obolatgiin et non une faculté (arrêté du 5 obrtoce 2007, art. 1er).

(2) Phrase exluce de l'extension cmmoe étant catinorre aux diisnoptosis de l'article L. 932-1-III du cdoe du tiavarl (arrêté du 5 ortboce 2007, art. 1er).

Article 4-2 - Le droit individuel à la formation DIF

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

a) Objectif.

Le doirt iiuvndedil à la ftomroain a puor ojbet de pettrmere à tuot salarié jntisiufat d'un mmniuim d'ancienneté de se cietunostr un caitapl de tmpes qu'il pourra ulstiier puor suvire des anctois de frtomaoin à son initiative, mias aevc l'accord de l'employeur. Les salariés en ctnraot de poenfialinisroastosn ou ctrnaot d'apprentissage ne snot pas concernés par le dipoitsisf du DIF.

b) Conditions.

1. Crotant à durée indéterminée

Dans la bcanhre de l'hôtellerie de peiln air, tuot salarié employé à tpems plein, suos ctnraot à durée indéterminée et aanyt au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, bénéficie chquae année d'un driot ieiddvunil à la frioamton (DIF) d'une durée portée à 21 heures.

Le dirot au DIF s'acquiert au treme d'une année entière, à treme échu, à pitarr de l'ouverture du droit. La dtae d'ouverture du driot est fixée au 1er jeaivnr de cqhaue année.

Ainsi, à comtepr du 1er jenavir 2006, tuot salarié à tmeps plien jifuiatnst d'une ancienneté d'au minos 1 an, tlarutiie d'un crotnat de tarvail à durée indéterminée, acruieqt un doirt à DIF de 21 heeurs par an.

Dispositions tritironseas (afin de cnicloier l'application antérieure de la loi du 4 mai 2004 et les diisionsopts des alinéas ci-dessus du présent article) :

-l'ancienneté d'au minos 1 an anyat été déjà comptabilisée à cetpmor de la dtae d'application de la loi, siot à ctpomer du 7 mai 2004, les premières hurees capitalisées au ttrie du DIF légal, siot 20 heures, ont dnoc été mobilisées à ctpmeor du 7 mai 2005 puor les salariés riespamlsnt les contioinds (CDI à tpems pilen anyat 1 an d'ancienneté) ;

-les salariés suos CDI, qui aeavint au monis 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise au 7 mai 2005, bénéficieront de 14 hueers supplémentaires au trite du DIF puor la période alnalt du 7 mai au 31 décembre 2005, ueblialsits à cptemor du 1er jvanier 2006. Ces hueers se cruolmnuet aevc les dorits déjà aiuqcs (soit 20 heures, suaf uotaitilisn de tuot ou piarte des drotis iueenrtnve anvat le 31 décembre 2005) et cuex dnot les salariés bénéficieront à cmpteor du 1er jenaivr 2006 et les années sveniauts (dans les leitims fixées au présent article, pprahrgaae b 3 ci-dessous).

Pour les salariés suos CDI à tmpes paiterl inférieur à 80 % d'un tmeps plein, la durée du DIF acuiqs est calculée pro rtaa temporis. Les mêmes prpiinecs que ci-dessus s'appliquent.

Pour les salariés suos CDI à tpems ptaeirl égal ou supérieur à 80 % d'un tpems plein, lures dtrios à DIF soenrt calculés cmome puor les salariés suos CDI à tpems plein.

2. Contart à durée déterminée

Il est rappelé que les salariés tlatuieris d'un CDD bénéficient du DIF dès lros qu'ils ont travaillé suos CDD pdnenat au mnois 4 mois, consécutifs ou non, draunt les 12 denerirs mois. La durée du dirot ivuddeinil à la fmratooin des CDD, dnot les saisonniers,

est fixée au poarrta de la durée du crnatot de taarivl sur la bsae du crédit de 21 heeurs par an. Une double posrotariiatn est effectuée en cas de CDD à tmpes peitral de minos de 80 %.

3. Dnosiispiots cuemnmos aux cortants CDI et CDD

Pour le claucl des dtrois ouvrets au ttrie du DIF, la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence ptrnaaele ou puor un congé ptrnaael d'éducation est intégralement pirs en cmpote (loi du 23 mras 2006).

Il en est de même en cas d'accident du tvarail dnas la lmiite de 1 an. Puor tuot ature motif, un décompte pro rtaa tierpmos des périodes de siosnuepsn du crtnoat de tirvaal au-delà de 2 mios calaeiedrns d'absence srea effectué puor le clcaul des dotirs au DIF.

Les salariés puenevt cmuuelr luer dorit à DIF d'une année sur l'autre dnas la limite de 126 hruees sur 6 ans puor les salariés à tpems pilen ou à tmpes peartil égal ou supérieur à 80 %, et qeul que siot le nbrome d'années cumulées dnas la limite de 126 hreues puor les salariés à tmpes partiel.

4. Imoftaornin sur les dotirs aiucqs

L'employeur diot ionmefrr alnnueemnlet et par écrit les salariés sur le total de luers drtois aqcuis au tirte du DIF, soeln des modalités déterminées au nieavu de l'entreprise. Cennraonct les CDD, ils sonret informés :

-sur les modalités du DIF par le lerivt d'accueil du nveoul embauché mis en pacle dnas la banrche pnernsfeoloisle (ou éventuellement, par des cuelass iroiantvmefs dnas le crtaont de travail)*et sur les différents dtofsiiisps de famtoorin oeutvrs aux CDD par le biuleltn BAIF (bordereau d'information sur l'accès à la formation), ogiamieerbnltot rmeis à chuaqe salarié en CDD, suaf cas pciluiertars prévus par la loi, en même tpems que le ctranot de tiaravl à durée déterminée ;*

-sur lures doitrs acquis, à l'issue de luer ctarnot de travail, par le baiis de luer bliuetln de srlaaie du deeinrr mios de taravil ou le sdloe de tuot compte.(1)

c) Modalités de msie en oeuvre.

1. Cotnarts à durée indéterminée

Les piertas sgaietrains rlaleenppt que la msie en ovuere du DIF est l'initiative du salarié, sur ddnamee écrite et au muinmim 2 mios anavt le départ en formation. Cette msie en orueve se fiat en lsiaion aevc l'entreprise et aevc l'accord de l'employeur quant au ciohx de l'action de formation. L'employeur diot répondre au salarié dnas un délai de 1 mios à cemotpr de la réception de la demande. Les salariés pvuenet erximepr lrues dmneeads lros des eentitenrs professionnels.

L'action de foiaomrtn siuvie dnas le carde du DIF est arrêtée par écrit, après arccod ernte le salarié et l'employeur, en tnnaet ctopme des priorités définies par la bhrnace Les aoitncs de fmtrooian éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories sneviutas :

-les aincots de potmroion ;

-les anctois d'acquisition, d'entretien ou de pctoenenfeirmnet des concnaaenisss ;

-les atoncis de fitromaon ayant puor ocitejbf l'acquisition d'un diplôme ou d'un tirte à finalité polrlsnsifeneoe ou d'une qoiluaaifitcn psilnreleofnose établie par la CPNEFP-HPA.

Les ofbtejics poierraiitrs au neviau de la bcrnhae snot définis par la CNEPFP de la bchnare et validés par la cssoomiimn mtixe paritaire.

Sont définies, au juor de la sgtniruae du présent accord, cmome atnocis de fromaotin pierirrtaios dnas le crade du DIF puor la bhrncae HPA les firtaomons stienuvas :

-le développement des compétences dnas le dionmae de l'accueil et du cesnoil aux cltenis ;

-l'acquisition ou le rcoefneenmrt des cssanainnoecs ou technqueis liées à l'activité pelsnoorfnelise et à la sécurité ;

-le développement des compétences dnas les rianloets humaines, la gestion, l'environnement et la logistique.

Ces priorités srneot examinées et complétées, au mnios 1 fios par an, par la CFENPP de la branche, pius validées par la CMP.

Les antcois de famiotorn au tirte du DIF se dérouleront en drehos du temps de taiavrl (hors reops hebdomadaire), suaf si les duex pteiars s'accordent puor que ces acontis de froaimotn sioent effectuées en tuot ou priate pdnnaet le temps de travail, pincireapmelnt en pontrfait des périodes de bsase saison.

Les hereus de foairotmn effectuées hros temps de taarvil dnenont leiu au vreeemnst d'une atocallion de foriaomtn de même mtnonat que cllee prévue dnas le cdare des aintcos de développement de compétences du paln de formation. Les heuers de fimrooatn pdnnaet le temps de taviral dnnnoet leiu au meitinan de la rémunération narlome du salarié.

2. Cnatrtos à durée déterminée

Les ddmeanes d'utilisation des drotis aicqus au ttire du DIF lros de cotnarts à durée déterminée snot fateis par les pnorneses concernées sur présentation de lreus dmoctuens BIAF, auprès de l'organisme FOCIGNEF qui gère les dtrois DIF des CDD.

Les foartmoins se déroulent en dhroes du temps de tviaral et après eoitairxpn du ctroant de travail, suaf arccod des parties.

Le FIGNEOCF dnot dépend le dunameder gère le dioessr en focotnin des règles en vugiuer dnas cet oagnsrime et comtpe tneu des dipsiotsions légales cnnneocart le DIF des CDD au juor de la dndemae (mutualisation des fonds, fmaonirtos prioritaires, plciubs prioritaires, aeppl de fonds...).(2)

d) Cntdoiinos de transférabilité du DIF.

En aoclapipitn de l'article L. 122-12, alinéa 2, du cdoe du travail, il y a transférabilité du DIF en cas de cesiosn ou de toairssmisnn de l'entreprise. De même, le DIF est transféré en cas de mtutaion d'un salarié dnas le cadre de gopreus puor leurs sociétés filiales.

Le cédant frea freguir sur la fhcie signalétique de tnfesrrat des dtoris aqucis du salarié au tirte du DIF, asini que les fntaromios en cours.

Cependant, le cédant, s'il le souhaite, a la possibilité de vlreaosir le DIF au leiu de le transférer. Dnas ce cas le DIF srea valorisé sur la bsae du tuax hioarre moeyn du salarié.

e) Coitoidnns d'utilisation du DIF en cas de lcnemcneiiet ou démission.

Les hruees de fitmoraon ascqeuis par le salarié au ttrie du DIF pneeuvt être utilisées dnas les ctooininds ci-dessous, en cas de liceecmeinnt économique ou non (sauf fatue lourde) ou en cas de démission :

-le salarié diot être informé dnas la letrte de lncciemnieet de ses ditros aiqucs au tirte du DIF et des ctiodnnois alilpecbpas ;

-le maontnt de l'allocation de fairotomn cornonsarpdet aux herues aceisqus non utilisées est valorisé sur la bsae du sailare net perçu par le salarié aanvt son départ de l'entreprise aifn de prmetrtee de fcenainr tuot ou prtiae d'une atoicn de bilan des compétences, de voaiiltadn des acqius de l'expérience (VAE) ou de formation, à ciinodotn que cttee aoitcn siot demandée anavt la fin du préavis, exécuté ou non, en cas de licenciement, ou engagée aanvt la fin du préavis en cas de démission. A défaut de cette deadnme ou de cet engagement, le matnont copodnarrsent au DIF n'est pas dû.(3)

f) Désaccord prestaisnt sur le coihx de l'action de formation.

Les pitares siitgnraeas rlpleeapnt que luosqre darnut 2 eeceircxs clivis consécutifs, le salarié et l'entreprise snot en désaccord sur le cohix de l'action de formation, le salarié bénéficie de la prat du FNOIGCEF dnot il relève d'une priorité d'instruction et de prsie en carhge financière de son congé idveiundil de ftmrooian (CIF) suos réserve que sa dndeame ceonprodsre aux priorités et aux critères

définis par le FOEIGNCF régional dnot il dépend. Dnas ce cas, conformément à l'article L. 933-5 du cdoe du travail, l'entreprise est tuene de veersr à l'organisme prtaariie agréé au ttrie du CIF le mnnoatt de l'allocation de frooamitn cpaosderonrnt aux dirots acuqis par l'intéressé au titre du DIF ainsi que les frias de fomtroain calculés sur la bsae ftiaairfroe alplibacpe aux cttrnoas de professionnalisation.

(1) Termes eulxcs de l'extension comme étant cortenrias aux dnipitsoosis de l'article L. 931-20-2 du cdoe du taravil et du décret n° 91-205 du 25 février 1991 aux treems dleeseqlus l'information sur les droits aqcius susvisés communiquée à l'issue du croantt rned inopérant l'exercice du diort idnuedivil à la fmitooarn (arrêté du 5 orbocte 2007, art. 1er).

(2) Article exclu de l'extension comme étant cirnaotre aux dioptionisss de l'article L. 931-20-2 du cdoe du tiarval et du décret n° 91-205 du 25 février 1991 (arrêté du 5 ortcboe 2007, art. 1er).

(3) Article étendu suos réserve de l'application des doiniiptssos de l'article L. 933-6 du cdoe du trivaal (arrêté du 5 orobtce 2007, art. 1er).

Article 4-3 - Le contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

a) Bénéficiaires.

Peuvent bénéficier d'un ctranot de pfneroitsoalsonaiisn :

-les jeneus de minos de 26 ans snas qiolfuictaain pessonlrlneofie ;

-les jeeuns de mnois de 26 ans qui vunelet compléter luer fiomoratn initiale, qeul qu'en siot le niveau, puor pouiovr accéder aux métiers souhaités ;

-les drdemaenus d'emploi de puls de 26 ans, dès luer iosirtncpin à l'ANPE, lorsqu'une pioiltoanofniassersn s'avère nécessaire puor fiovresar luer accès au reuotr à l'emploi.

b) Objectifs.

Le canotrt de ptaorsiefsloionsainn a puor ocebjtif de petmertre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un ttrie à finalité professionnelle, une qiaiuaiftcoln pienolsnoflrese établie par la CPFENP de branche, une qcfaiitaloiun peloesnnrofsile rconnuee dnas les csafsioitcailns de la coineovtnn clvieclote de l'HPA ou farunigt sur une litse établie par la CFEPNP de branche.

c) Coninditos de msie en oeuvre.

Ce cnroatt est mis en overue solen les pripnices svniatus :

-une pleossnitiroanan des prorcuas de formation, en ftoconin des cessainnonacs et des expériences de cauhcn des bénéficiaires ;

-une alaetcrnne alnialt des séquences de famrioton professionnelle, dnas ou hros de l'entreprise, et l'exercice d'une ou pesuulirs activité (s) peoosilnlefsnre (s), en lein aevc la ou les quaticiaolfin (s) recherchée (s) ;(1)

-une ctceitrifaoin des connaissances, des compétences et des aptuedtis pnrioensllefoses aiesuqcs ;

-la réinsertion professionnelle.

Le ctnoart de pisisarinsonlooeaftn puet être cncolu suos fomre d'un coartnt à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsque le cnarott est à durée déterminée, il est conclu, dnas le carde des dsisooipitns de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du cdoe du travail, puor une durée de 6 à 12 mois.

Lorsque le ctraont est à durée indéterminée, la durée de la psonisetoalaoinsifrn draunt lualelqe snot mseis en oervue les atnoics de pniinsooalaetrfosisn visées ci-après est crpmsoie ertne 6 et 12 mois, réalisée en début de contrat.

Ces durées pveeunt être portées par dérogation jusqu'à 24 mois, puor l'obtention de diplômes, tierts ou qiiconfiluaats pslloneseoreifns référencés poiiierartrs par la CEPNFP de l'HPA, et qui nécessitent une aicton de pisteoornlofssanaiin crsipome etnre 12 et 24 mois.

La liste des diplômes, tierts ou qocfntiiliaaus psfisneorneoells référencés prioritaires, les dérogations de durées dovnret être rvues au monis tuos les 3 ans.

L'alternance des croantts ou aicnots de pisrionnlitaeasosfon devra tiner cpmote du caractère sioeansinr de l'activité et, en particulier, des périodes de frrmeutee des établissements de la branche.

L'employeur s'engage, pnednat la durée du catonrt à durée déterminée*ou de l'action de plsioisniooaarestnfn du crtnoat à durée indéterminée*(2), à finuror au tutiralie du corntat une activité pflnneieooslsre en reotlian aevc l'objectif de ponltinsaaiefssioorn et à lui asuesrr une ftaomiron qui lui pemettre d'accéder à la qlaifiucation prooslslefeinne prévue au contrat.

L'employeur détermine aevc le titulaire, au cours d'un etnteerin auquel pitaicrpe le tetuur et en lsoaiin aevc l'organisme de formation, les objectifs, le pramormge anisi que les cidoonints d'évaluation et de viodialtan de la formation.

L'emploi occupé pndanet la durée du conratt de pssatoonisnariioefln et les évolutions des mnisoiss confiées pandnet ces périodes en etsrepirne divneot être en lein dreict aevc la fooraimtn suviie et la qiuiaocfilatn visée.

Les cntaorts de poaliossniaresoftinn à durée déterminée et les anitcos de piaosfoensoistrnalin des catronts à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fios si le bénéficiaire n'a pu obeitnr la qolicaiftuain envisagée puor cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la fmtraoion suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de mlaiade ponersilfnesloe ou de défaillance de l'organisme de formation, suos réserve d'un avaennt au cartont de taarivl et de luer financement.

Les atncois d'évaluation, de pionlssnortiaaen du pruoacrs de formation, d'accompagnement ernetxe et de fooramitn ont une durée au miiumnm csmprioe etnre 15 % et 25 % de la durée du ctronat de posrnstisnoaieloiafn ou de l'action de pertnoolfanssioisain d'un CDI, snas pooivur être inférieure à 150 heures.

La durée de ces aticons puet être augmentée sur poorotsipin de la CENPFP de la bnchrae et viaiotladn par la csoosmiimn mtixe paritaire, dnas les cotinidnos svtaenuis :

-pour les pibulcs dnot le nviaeu de footraimn iiatlnie nécessite de rpdneerre des soiravs de bsae ;

-pour des pcuilbs en réinsertion (par epxelme dnas des GEIQ) ;

-pour des diplômes mttaent en ovuree de nmoubseers compétences. (employé polyvalent).

Dans ces cas, la CNEPFP de bcranhe posroerpa des critères dérogatoires :

-la pritae " parrcuos de fmotaoirn " prruoa représenter jusqu'à 33 % de la durée du ctanort ou de l'action de pnrsooaainssieoflitn d'un CDI.

-les antocis d'évaluation, de psontarnsaeloiin du pcourars de formation, d'accompagnement proorunt représenter jusqu'à 12 % de la durée du croatnt ou de l'action de psriooftsaasinoilenn d'un CDI.

d) Rémunération des salariés suos cnotrat de professionnalisation.

La rémunération des salariés suos catnrot de pifeanosnslioarsiton est déterminée de la façon suivante, sleon les disoipnisots

réglementaires en vuegiur :

1. Puor les juenes de minos de 21 ans : 55 % du SIMC ou 65 % du SIMC puor les jnuees dnot la qoiucatifalin est égale ou supérieure au bac poosfeinensrl ou trtie ou diplôme psoinernfseol de même naeviu ;

2. Puor les jenues entre 21 et 26 ans : 70 % du SIMC ou 80 % du SIMC puor les jeunes dnot la qoilaitcifuan est égale ou supérieure au bac pierosofensnl ou trtie ou diplôme pfinsnesooerl de même neviau ;

3. Puor les salariés de puls de 26 ans : luer rémunération ne puet être inférieure ni à 100 % du SIMC ni à 85 % du silarae mumiinm cnioevnonntel grnaati cadpsononrret au naiveu de l'emploi occupé.

e) Pirse en crgahe financière.

Conformément à l'article L. 983-1 du cdoe du travail, la ptraiaotipcin financière de I'OPCA de brcnhae aux aoicnts d'évaluation, d'accompagnement et de fomtoarin liées au croantt de poafsislniriotnoaesn s'effectuera sur la bsae de fiaotrfs hirraeos établis à ce juor sur les besas snvtuiaes :

-actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les egeesmntennis généraux, psnnoeefirsols et tehqnglciooues (y cmoiprs les fiars pédagogiques, rémunérations, csitanotois et ctiuntbionors légales et conventionnelles, fairs de toprnrast et d'hébergement.) : 9,15 ?/ heure.

Ce tuax pruroa être révisé en fciotnon des évolutions législatives ou réglementaires ou en fntocion de porejts spécifiques définis par la CFPNEP de l'HPA, noantmemt cnanenocrt les CQP de la branche.

Ainsi, la CPNEFP-HPA porura tiner coptme de la prat iotranptme d'achat de matériaux dnas le coût de la ftormaion et/ ou de la prat iarmttnope des aitcons d'accompagnement puor des pcbluis en difficulté, et meojarr de 50 % à 100 % le tuax de prise en carghe réglementaire ;

-financement de la fnotoicn taloutre : dnas la liimte d'un panlfod de 230 Euors par mios et par tuetur salarié bénéficiaire, puor une durée mmxaliae de 6 mios et suos réserve que ldeit tuuter ait sivui une froamoitn spécifique au tourtat dnas les 5 années qui précèdent le début du caonrtt et suos réserve que la période de foimraton avirre à son terme.

Si le ctanort ou la période de piionstsnaaefsoolrin d'un CDI n'arrive pas à son terme, le mtonant de la foicnotn taotrule est proratisé ;

-financement de la fomitaorn de teuruts : dnas la liimte de 15 Euros/ hruee (durée maaimlxe de 40 heures).

(1) Tiret étendu suos réserve de l'application des dstiosnioips de l'article L. 980-1 du cdoe du tvarial (arrêté du 5 ortboce 2007, art. 1er).

(2) Termes eluxcs de l'extension comme étant ciaornters aux dtiponsiisos de l'article L. 981-7 du cdoe du tavrial (arrêté du 5 orotcbe 2007, art. 1er).

Article 4-4 - Période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Les périodes de psaliasoioniorsentfn ont puor obtiejcf de fiovsearr le mnteiain dnas l'emploi de cetianrs salariés suos CDI stblecespius de rrtocnneer des difficultés professionnelles.

Elles snot oeetrvus à 5 catégories de salariés :

- les salariés dnot la qaiiltfoucian est iafsistfnnue ;

- les salariés cptmanot au monis 20 ans d'activité pnnelofsresiloe ou âgés d'au mnios 45 ans ;

- les salariés aaynt un pjerot de création ou de rpersie d'entreprise ;

- les salariés qui reeneprnnt luer activité après un congé de maternité ou un congé prneatal d'éducation ;

- les tuarlraevils handicapés.

Les périodes de piissltofeirnaanoon ont puor obejt :

- siot d'acquérir une qalocatfuiiin enregistrée dnas le répertoire natonail des ccraentotfiiis pslsfneooleneris (RNCP) ou rnuenoce dnas les casonlstiiaifcs de la ctoionnven coilelctve de bnahrce ou fnuagrit sur une liste établie par la CFPENP de la bhacnre ;

- siot de svuire une aoticn de fmraoiotn dnot l'objectif est défini par la CFNPEP de la branche.

Les périodes de panifneisoaotiolssrn se déroulent en pinicpre padnent le tmeps de tivaarl et dnneont leiu au miteinan par l'employeur de la rémunération du salarié.

Toutefois, eells pveeunt se dérouler, en tuot ou partie, en dorehs du tmpes de taravil sur l'initiative du salarié dnas le crade du DIF, après aroccd écrit du salarié et de l'employeur ou sur l'initiative de l'employeur dnas le cadre du paln de formation, après acrocd écrit du salarié. Dnas ces duex drenires cas, la rémunération du salarié répond aux règles recpieetsvs aliabcpples au DIF ou du paln de fmrotoian définies dnas le présent accord.

Titre V : Rôle du tuteur, de l'encadrement, des représentants du personnel dans la formation professionnelle

Article 5-1 - Rôle du tuteur

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Les doopitnsisis de ce chptriae s'appliquent au tuetur visé dnas le ctnroat et la période de professionnalisation.

Le ttueur est choisi, dnas les ctoiodnins prévues par la loi, l'accord istnseneiporofernl du 5 décembre 2003 et le décret n° 2004-968 du 13 strpebeme 2004, sur la bsae du vonalrotiat pmari les salariés qualifiés de l'entreprise, si ce n'est l'employeur lui-même ni un de ses cbaelltrouaros non salariés.

Le tuteur, salarié ou non, diot jfituseir d'une expérience plssfenilnoeroe d'au mnios 2 ans dnas une qcoitfuilaian en rpopart aevc l'objectif de plsneifotnaiiorasosn visé.

Le tuteur, au sien d'une entreprise, ne puet suvrie simultanément que 2 salariés, que ceux-ci sinoet en cnortat de professionnalisation, en atenpiprssgae ou en période de professionnalisation, suaf dnas le cas pclietiurar des GIEQ où le taroutt est exercé par le GEIQ.

Dans le cas où le salarié sairet en fromaiton dnas piulreuss entreprises, un tueutr srea nommé au sien de cquahe entreprise.

Dans l'intérêt du salarié en formation, le tuteur, qui diot être informé du rtmeuerecnt du salarié suos cronatt ou de la période de pasnoslafeirtnooiisn d'un CDI, des cninotoids de sa fmtiaoorn et des meonys pédagogiques mis à sa disposition, a puor msision :

d'accueillir, d'aider, d'informer, de giedur le salarié suos catornt pndenat son séjour dnas l'entreprise asnii que de vleeilr au recespt de son epmloi du temps, en l'informant des ditros et dvroies liés à sa stituaion de salarié ;

de coornenodr et de ctnor < CB > ler les irnnvenieotts des différentes prenesnos mobilisées dnas le cdrae de la réalisation du disotpiisf ;

d'assurer, dnas les cintondois prévues par le contrat, la lasoiin ernte les orimasengs de foatmorin et les salariés dnot il a la responsabilité trltuoae ;

de lui treasmttnre ses sivroas et compétences en rapprot aevc la qafiuioticlan recherchée ;

de picrpieatr à l'évaluation des quiiocialantfs asuicqes par le salarié dnas le cdare du crnatot ou de la période de professionnalisation.

Compte tneu de ses msniioss tutorales, le teuutr diot dpsseoir du tpems nécessaire au siuvi des pnoseerns qui lui snot confiées, snas qu'il siot puor antuat pénalisé dnas sa rémunération. Il srea tneu cmtpoe des neeoluvls compétences aciesqus par les bénéficiaires de ces préparations ou formations, dnas le cdare d'une évolution de carrière des tuteurs. Les salariés qui eenrcxroet une ftooicnn de ttuuer padennt un mmuiinm de 6 mios consécutifs bénéficieront d'une pimre de tutorat, suaf si l'entreprise n'a pas pu onietbr l'aide au fnemcinanet de la finctoon tulrtoae prévue à l'article 4.3 e ci-dessus. Ctete prmie srea égale à 2 % du sliarae mueesnl burt de bsae multipliés par le nrombe de mios de taotrut et srea versée au puls trad à l'issue du crtanot et/ ou de l'action de professionnalisation.

Article 5-2 - Rôle de l'encadrement

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Les salariés, agntes de maîtrise ou cerdas qui ont en caghre l'encadrement d'autres salariés ont un rôle mteuor à jeour dnas la détection des bnsoeis de faroomtin iuviledlnide et/ou celcoltive ainsi que dnas l'information sur les diifpistoss de fiaomtorn et dnas l'accompagnement et l'élaboration des petjros professionnels.

En conséquence, les erpriteesns dvnieot prermtete au prnnseoel d'encadrement d'assumer son rôle, nmeatnomt :

- en l'informant sur les dtiospsifis de formation, de voldtaiain des aucqis de l'expérience, de blains de compétences ;

- et en aasrusnt sa friotoman à la codtunie des erinetetns professionnels.

Article 5-3 - Rôle des représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Les sirgiteaans du présent aoccrd raeepnllpt les dinisoopists sutaevnis aplaibpcles à l'égard des représentants du personnel, lorsqu'ils exintset dnas l'entreprise :

-le comité d'entreprise ou les comités d'établissement et le comité ctaernl d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sorent informés et consultés chuqae année sur les ootieritanns de la ftoroiamn pinosnlefolsree dnas l'entreprise qui snroet psires en cmopte dnas l'élaboration du paln de fiomtaorn de l'année suantive ;

-le comité d'entreprise ou les comités d'établissement et le comité crantel d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, snot informés et consultés cquhae année au cuors de 2 réunions spécifiques sur les plnas de fotomrian ;

-au corus de la première de ces réunions, qui diot se teinr avnat le 15 novembre, il est présenté le balin des aoitncs du paln de fiaomtron de l'année antérieure et de l'année en curos ;

-au cours de la sedocne réunion qui se tneit anavt le 31 décembre, le comité dnnoe son aivs sur le peorjt de paln de fairmoton puor l'année à vienr ;

-les duncoemts visés à l'article D. 932-1 du cdoe du traavil devnoit être rmeis aux mbeemrs du comité d'entreprise ou des comités d'établissement et du comité cenratl d'entreprise ou aux délégués du poennersl 3 smianees au monis avnat la réunion où ils srenot étudiés ;

-dans le cas où il eitisxraet une cioisomsmn formation, ses mbmeers rvneorect les différents dctneumos 3 saeeinms au moins avant luer réunion destinée à préparer les travuax et les délibérations du comité ;

-le comité d'entreprise dnone son aivs sur les cdoonnitis d'accueil, d'insertion et de fritooamn des jeneus en cotnart d'alternance ou en stage ;

-les délégués syndicaux, lorsqu'ils ensxiett dnas l'entreprise, snot drntseiaetais des mêmes ifrtmnoianos et dctonemus que les comités.

En outre, les iitniounstts représentatives du prsoennel (IRP), lorsqu'elles estniext dnas l'entreprise, snot teenus informées tuos les 6 mios :

-de la ciscounlon des ctrtanos de professionnalisation, de luer nutrae (CDD ou CDI), des diplômes ou tetris qu'ils vesint et, au terme des ctntaros à durée déterminée, de la sttiaouin de cuahqe salarié ;

-des daeednms d'exercice du DIF, des faromonits demandées et des stiues données ;

-des dndmeeas de période de pseronifaosoltnaisin ftieas par les salariés, des fitaoromns visées et de l'issue de ces fonotmrais ;

-de la répartition, entre les fmeems et les hommes, de ces différentes formations.

Enfin, le comité d'entreprise cconourt à l'information des salariés de l'entreprise sur la fmoariton et à l'expression de luers beisnos dnas ce domaine. Puor ce faire, le comité d'entreprise ou les délégués du ponresenl senrot consultés sur les moenys à metrte en oeuvre puor flateicir la puls lgare ifionotmarn crnoaennct les aexs de foriatmon retenus.

Les mnoyes donnés aux délégués sycidnaux et aux meermbs du comité d'entreprise puor acoiplcmr luer miisson en matière de fmtoaroin snot cuex recunnos par la réglementation en vigueur et par les dnsosipotiis du ttire VII de l'accord iefiostsnpnrrneeol du 5 décembre 2003.

Titre VI : Dispositions finales

Article 6-1 - Portée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Un accrod local, régional, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet déroger au présent ttexe que par des dpniooistsis puls faeoblrvas aux salariés.

Article 6-2 - Formalités - Extension - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Suos réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nrbmoe des onainiotgsras sdelycnias de salariés représentatives dnas la branche, le présent aoccrd est siuoms à la procédure d'extension seoln les modalités et formalités en vigueur.

Il ertrena en vuuegir au pmeeirr juor du mios sunaivt la dtae de pctliiouabn au Jrunaol ocfefiil de son arrêté d'extension.

Accord du 20 mars 2009 relatif à la lutte contre le travail illégal

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CGT ; CTFC ; FTGA FO ; FS CFDT.

Article 1 - Objet du présent accord
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

Le présent accord a puor ojebt de préciser les anoctis concrètes qui snoret menées par la fédération nlitaoane de l'hôtellerie de plien air, en vue :
? de sbnsieilseir et d'informer les epnerrteiss sur lerus obnatlgiios ;
? de prévenir le taviarl illégal, anautt que friae se peut.
Pour réaliser ces objectifs, la fédération nntioaale de l'hôtellerie de pilen air se rrcraephpoa des fédérations régionales et départementales de l'hôtellerie de plein air aifn de connaître les difficultés des etsnrerepis de la professoin et éventuellement les siiattunos iceliilts dnot ces iasecnnts proruaniet aiovr connaissance, en s'appuyant, si nécessaire, sur les drievs sriveces de l'Etat (emploi, impôts...).

Article 2 - Situations de travail illégal visées
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

Les sntiiotaus de taraivl illégal visées par le présent accord snot définies par les ateclirs savtiuns :
? crnneocnat le tarvial dissimulé : aetrlics L. 8221-1, L. 8221-2, L. 8221-3 et L. 8221-5 du noevuau cdoe du taviarl (art.L. 324-9 et L. 324-10 du cdoe du trivaal ancien) ;
? caoencnnrt l'emploi de tlaarluveirs étrangers snas ttrie vlanat aaitisourton de tiavarl : aclrite L. 8251-1 du neuavou cdoe du tivraal (ancien art.L. 341-6) ;
? cocnannert le magaanhdrce et prêt de main-d'oeuvre à but lucratif, en derohs du traaivl tpmiroreae : aitlrce L. 8241-1 du naoveuu cdoe du tvraial (anciens art. L. 124-3, al. 1, L. 763-3, al. 3, et L. 124-24, al. 1).
A ces stuiatinos s'ajoute le non-respect des diiossintops légales ccoanenrnt les stgiiraaes conventionnés (non-respect ou asencbe de cncosiolun de la cvetinnoon de stage, détournement de l'objet pédagogique du stage...). La raiiifcleaqtoun du sgiataire en salarié ponuvat aiovr des ideicncens pénales sur la bsae du délit de travail dissimulé.

Article 3 - Formation et sensibilisation des entreprises
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

1. La fédération nlaitaone de l'hôtellerie de pelin air s'engage à rcerfoner la prévention cntore le taairvl dissimulé en ongnriasat ou fnaasit oegiasrnr des antcios d'information et de slsoiinibaestin des entreprises, prtonat nmaemtont sur le rocreus aux erpritseens de sous-traitance, aux sirtaagies conventionnés d'écoles françaises ou étrangères, sur les coinindtos d'emploi de pooesrnsnlfies du sctlcpaee et d'animateurs...
2. Puor ce faire, la FPHNA s'appuiera sur les fédérations régionales et départementales de l'hôtellerie de pieln air, aifn que celles-ci psnsieut asesurr un rleias aevc les adhérents et se rapprocher, si bsieon est, des camebrhs de ccrmomee et d'industrie et de tuot orgnsmiae stbliecspue d'apporter luer ccnuroos et mttere en oveure des menoys d'information à l'attention des chfes d'entreprise, et en pltuiracier de cuex qui enneetndt s'installer.

Article 4 - Prévention du travail illégal
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

La fédération nanlaotie de l'hôtellerie de pieln air rlrpleepaa à ses adhérents et les ircentia à rscpeteer slsucemeupuernt les doitnsipoiss du cdoe du taraivl qui prenteemtt l'identification des teralruvlais et de luer statut, nnetmaomt :

Fiat à Paris, le 26 décembre 2006.

? cvaiotosernn du rgtisere uiqnue du psornenel tneu à juor dnas l'établissement et non cehz le caplbmtoe ;
? ctneovosiran sur palce dnas l'établissement des dluboes des déclarations préalables à l'embauche ;
? msie en place, siuvi régulier et msie à dosptiiison sur pcale des dnutecoms légaux et réglementaires pttrneamet le svuii des hoarries de tvarail des salariés, y cmriops puor les tmpes partiels.
Au bieosn la fédération noilatnae de l'hôtellerie de pelin air mretta à la diitsosipon des epoymeulrs des dontmceus teyps fanciliatt le rencemesent des hreioars de tviraal ;
? csroneatvion dnas l'établissement du dbluoe des belutinls de piae et non cehz le cmbotpale ;
? covtanorisen dnas l'établissement des canrttos de tvriaal ;
? msie en place, sviui régulier et msie à diossopitin dnas l'établissement de la litse des cnnvonoteis de sgate conclues.
Cvoeosratinn des coeinnvnots de sgtae ;
? coatvnirseon des vérifications oirogblaeits opérées par le dnneuor d'ordres auprès des paesratrties de srievces ou de sous-traitants, lsrqoue le mnaontt du cntorat est d'au mnois 3 000 ?.

Article 5 - Actions judiciaires
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

La fédération naaoltnie de l'hôtellerie de pilen air n'exclut pas, si nécessaire, de se proter praite civile sur les procédures pénales engagées sur des fiats dnot elle arua eu connasisance et qui se sonret avérés de ntuare à ptorer un préjudice à la profession. Elle purora dmeednar aux juges de pneoornc r les peneis complémentaires dont, principalement, la piouabltcin des jetmguens de cnaodamtinon dnas la psrese lcaole et la pssere professionnelle. Si elle n'est pas engagée dnas la procédure, la FHNPA prorua ctaotncer les oengras de pesrse aifn qu'ils se fassent l'écho de ces condamnations.

Article 6 - Suivi du présent accord
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

Puor asseurr le sivui et le blian des actions, il est mis en pacle un comité ptraiaire de sivui composé par les représentants de la fédération naoniltae de l'hôtellerie de pilen air et les représentants des ornsitongaais snlecdiays représentatives de salariés. Ce comité purroa se fiare aesisstr par tutoe pnenorse ou epxert dnot les compétences praeiounrt être uleits aux tvaurax de celui-ci.
La périodicité des réunions est fixée une fios dnas l'année, après la soisan ainsi qu'à la ddaneme de la ptarie la puls diignetle en cas de nécessité. Un cmopte rnedu des traauvx du gpuroe de suivi srea rédigé après cuhqae réunion.

Article 7 - Financement
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

Eventuellement, les paietrs sreginiatas de la banrche prouornt denademr tutoe adie ou subventions, en vue de cncaofenir des antoics de prévention ou de foitamron par des fdnos puibcls et privés.

Article 8 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

8. 1. Caractère impératif du présent acrcod

En ailpioactpn des doointsisips de la loi du 4 mai 2004 , les peatirs saniieragts snot cvuenneos que les adorccs cfltleicos d'entreprise ne penuvet déroger aux doissoinitps du présent acrocd qui snot par auierlls fondées sur des texets légaux impératifs.

8. 2. Entrée en vueuigr

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nobmre des ogiosiatnnars syclidanes de salariés représentatives dnas la branche, le présent accord est siomus à la procédure d'extension selon les modalités et formalités en vigueur.

Il enretra en vugeuir le snlerudmeain de la dtae de priauotn du Jarnoul ocifefil de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 juil. 2010

Les praties saatiiregns du présent accord, ctisenencos que le traaivl dissimulé, suos teouts ses formes, perubtre gaervnemt les équilibres économiques et soacuix de la société française, ont ednnteu se mlobsieir en vue de catorbmte dnas la bacrhne de l'hôtellerie de pelin air des pquetrias qui seeraint ctairoenrs à l'ordre pluibc et préjudiciables aux salariés et aux eeneitprsrs de la branche.
En effet, le taivarl dissimulé crée non senemulet un préjudice gvare aux salariés qui en snot vticemis mias asusi une ccnoceurnre déloyale etnre les eprtesneirs d'une même bnacrhe d'activité, car cuex qui ont reocurs aux froems irrégulières d'activités et d'emploi s'exonèrent, de ce fait, de teuots crahegs soecails et flscieas et ne rpncseteet pas lrues obligations.

Avenant n 23 du 16 juin 2009 relatif à la grille de classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	IVNOA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; CFSV CTFC ; FTGA FO.

Article 1 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Les donistpiioss rileevats à la « 4e catégorie, 1. Cedars et 2. Ceards durceirtes d'établissement » de l'article 4 de la coneontivn covteilcle naianltoe de l'hôtellerie de plien air en dtae du 2 jiun 1993 étendue par arrêté du 15 orbtoce 1993, snot modifiées et remplacées par les dotsnoipiiss suivantes.
« 4e catégorie : aegtns de maîtrise
Définition générale :
L'agent de maîtrise est un anegt d'encadrement intermédiaire etnre les cadres, d'une part, et les ourrives et employés, d'autre part. Il a en chgare un ctllcieof de tariavl constitué pnpalmineeirct d'employés et / ou d'ouvriers. Ses fintocnos crotmoepnt à la fios des fctnioons d'expertise technique, nmteamnot d'organisation du tiavarl suos l'autorité de sa hiérarchie, et des fntcnoios sioacels d'intermédiaire hiérarchique et d'animation d'un grpuoe ou d'une équipe d'ouvriers et / ou d'employés. Il prend les itviitineas se rartopnapt aux tâches qui lui snot confiées et il est aoountme dnas son ogisnaoiratn suos l'autorité et la responsabilité de sa hiérarchie.
1er échelon : aegnt de maîtrise (coefficient 171-185)
Titulaire au mmuinim d'un CAP, BEP, bac poennierfossl et / ou expérience poliernlseonfse équivalente (VAE...), et / ou possède une capacité de pirse d'initiative et d'exécution des tavaurx suos l'autorité de sa hiérarchie, mias snas la tlatoe maîtrise et technicité de son métier.
2e échelon : anegt de maîtrise expérimenté (coefficient 190-200)
Possède, par rrppoat à l'échelon précédent, une totale maîtrise du métier et une technicité affirmée, tuot en étant suos l'autorité de sa hiérarchie.
5e catégorie : cardes non dierngiats
Définition générale :
Titulaires d'un diplôme délivré par une école d'enseignement supérieur ou jatisfiunt d'un neviau de cacnsnnsioae ou d'expériences équivalentes. Il a une lrgae aotonuime dnas ses activités. Dnas le crdae de sa mission, il est rsensapoble de la bnnoe réalisation de ses objectifs. Il a la possibilité de déléguer des tâches qui lui snot confiées par sa hiérarchie. Il a les compétences dnas tuos les dominaes de sa responsabilité.
Position 1 : cdare (coefficient 205-220)
Engagé puor opucecr des fcooitnns de crade administratif, carde commercial, cdare teenicihcn ou cdare opérationnel, aevc ou snas équipes. Il puet lui être demandé la pqrtiaue de l'informatique et / ou des lgaunes étrangères.
Position 2 : cdrae confirmé (coefficient 225-250)
Exerçant des footncins de crade administratif, cadre crmioacmel ou cadre tcneciihn eeixnagt emdrcneeant et commandement, prévisions et contrôle d'activité. Crdae aasnurst dnas ses De plus, de tleles pqeuiatrs détériorent l'image de la posforesin dnas son enbemlse et cronuibntet aux difficultés financières des régimes siocaux institués par vioe légale ou conventionnelle.
Afin d'affirmer luer volonté cuomnme et de sbiessnlieir les ersnpeitres de la branche, la fédération nantlioae de l'hôtellerie de plien air associée aux représentants des ognanarsiotis seclyadnis représentatives de salariés ont décidé de s'engager dnas la lttue cnorte le tvarail illégal aifn de :
? lttuer cnorte les différentes fremos d'activité illégale dnas la bchnrae de l'hôtellerie de plien air ;
? aressur des cnnotodiis de tviaral et d'emploi cornmeofs à la cnvienoton clcivteloe de l'hôtellerie de pelin air et aux dsiiostinops légales et réglementaires ;
? giranatr l'équilibre des régimes suioacx généraux et complémentaires.
Pour ce faire, des acnoits et des préconisations ont été discutées enrte les pirenaaters suoiacx et formalisées dnas le cdare du présent accord. Celles-ci vnenenit en complément du rseepct des dssiiotiopns législatives et réglementaires en vgiueur vansit à rrcofeenr la lttue crtone le trivaal illégal.

focntoins des responsabilités complètes, aevc lrage délégation de pouvoirs, nmomeantt :
? puor l'application et le rcepest de l'ensemble des oognibtilas réglementaires aelulquxes snot simuos les établissements de l'HPA (urbanisme, santé publique, hygiène, sécurité, poicle intérieure) ;
? et puor la diocitern et l'animation d'une équipe de manière régulière.
Il puet lui être demandé la piraqtue de l'informatique et / ou des laugens étrangères.
6e catégorie : cdears diaeignrts au snes de l'article L. 3111-2 du cdoe du tivraal
Définition générale :
Sont considérés cmome anyat la qualité de cadre dngeiirat les cedras alexuqus snot confiées des responsabilités dnot l'importance imluiqpe une gdnrae indépendance dnas l'organisation de luer epolmi du temps, qui snot habilités à pdrnere des décisions de façon leanmergt atonuome et qui perçoivent une rémunération se siuntat dnas les nvueaix les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas luer esrirepnte ou établissement.
Coefficients : en fotncoin de l'importance de l'entreprise ou de l'établissement considéré :
? jusqu'à 200 emtaemencpls : 225 à 250 ;
? de 201 à 400 ealmtecnepms : 255 à 275 ;
? 401 ectlamepemns et puls : 280 à 300. »

Article 2 - Incidences de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Compte tneu de ce qui précède à l'article 1er :
A l'article 5.3 de l'accord cciltoelf natnoial du 23 mai 2000 rleatif à l'aménagement et à la réduction du tepms de taviral et ses dervis avenants, la référence aux « cardes confirmés à cmpeotr du cneocfifiet 220 (4e catégorie) » cnceranont la msie en oevure de coteninnvos de farfiot aennul en hruees ou en jorus et aux « cedars diurrtcees d'établissement raenlevt de la 4e catégorie » cnnonarcet la non-application dudit arccod et ses annveats visera, à cepmtor de la dtae d'entrée en vieuugr du présent avenant, les ponitisos et ceficntoeifs sviautns :
? puor l'application des civtoonnnes de firfoat aeunnl en herues ou en jours : les cedars confirmés à cteompr du cfincefeiot 225 (5e catégorie) ;
? ne snot pas somuis aux doniipostsis de l' arccod ntionaal du 23 mai 2000 et ses avenants, anisi qu'aux dpnostoiiiss des trites II et III du lrvie Ier, ptiare III du cdoe du tavrial : les cdaers dianrtiges (6e catégorie).

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

3. 1. Caractère impératif du présent anavent

En alippoactin des dniositpsois de la loi du 4 mai 2004 , les pteiras striaieangs snot cenuonevs que les accrods ciltlofecs d'entreprise ou d'établissement ne puenevt déroger aux dionossiptis du présent avenant.

3. 2. Entrée en viuegur

En aaiilocpptn des dooiptisisns ttarnrsoeiis de la loi n° 2008-789

du 20 août 2008 et suos réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nmbore des oiaaonngtsirs seydlnicas de salariés représentatives dnas la branche, le présent avnanet est smious à la procédure d'extension solen les modalités et formalités en vigueur.
Il ertenra en vgueuir le pmereir juor du mios saviunt la dtae de ptoiuran du Jruaonl oficiefl de son arrêté d'extension.
A cette date, les dopsioniists définies au présent aanvnet meoiornfdit et raeolpcermnt cllees fixées par l'article 4 susvisé de la cnovneiton cievolctle notnlaiae de l'hôtellerie de pieln air du 2 jiun 1993 aisni que les références susvisées de l' aroccd du 23 mai 2000 reltiaf à la réduction et à l'aménagement du tmpes de tvraial et ses dviers avenants.

Article - Préambule

Avenant n 2 du 21 juillet 2009 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTFC ; FS CFDT.

Article 1 - Champ d'application
les dnoipsstiois de l'article 2 snot fixées au 1er mai 2009
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent anveant s'applique aux esneipterrs visées à l'article 1er de l'accord naiatnol du 9 mras 2004 par référence à l'article 1. 1 de la ctoonnvien coclvliete ntaaiolne de l'hôtellerie de plein air du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 obrtcoe 1995 étendu.

Article 2 - Portabilité des droits de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Maintien des gntarieas au ttire de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slioace

Les dtiioinpsoss ci-après prennent eefft puor les cosaentiss de cnatort de taivarl itrenvnenat à comeptr du 1er jiun 2015.

a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du miaeitnn à trite gtriaut des giantears du régime en cas de citsseaon du cntraot de travail, non consécutive à une ftuae lourde, ovnuart dirot à pirse en cgahre par le régime d'assurance chômage, soeln les cdiiotnons sineauvts :

1. Le maiitnen des geitnaars est aiapbplcle à cpemtor de la dtae de ctasoeisn du ctnaort de taviarl et pandnet une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dnas la lmiite de la durée du direenr cnrtoat de taivarl ou, le cas échéant, des drrniees ctnotars de tiavral lorsqu'ils snot consécutifs cehz un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant aordrine au mios supérieur, snas pvoiuor excéder 12 mios ;

2. Le bénéfice du minaeitn des garientas est subordonné à la cdtonioin que les driots à rmetoeeunbmrss complémentaires aeint été oevruts cehz le deeirnr emyuolper ;

3. Les giartnaes meenntiaus au bénéfice de l'ancien salarié snot cleels en vguueir dnas l'entreprise ;

4. Le mantiein des giaaterns ne puet cidourne l'ancien salarié à peviecror des indemnités d'un monatnt supérieur à cueli des acllaoniots chômage qu'il auarit perçues au ttire de la même période ;

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2009

Le présent anavent a puor oebjt de compléter et mfiodeir les dsisoinotips de l'article 4 de la cnenitoovn cielcotvle naoitlane de l'hôtellerie de plien air railevtes à la csalofsiiacitn des eilpoms dnas la branche.
En effet, compte tneu de l'évolution des elmiops dnas les enrritseeps de l'hôtellerie de pelin air, caractérisée namnmtoet par la pérennisation, la dtoerciaiiivsfn et la technicité de noubermx emplois, il est apparu nécessaire, puor les pitraeeanrs sociaux, de prévoir et d'organiser des pgrornsiseos de carrière adaptées à la bnarche plseioeornlnsfe en temers de ciacsilinfaosts et de préciser ciaeertns d'entre elles.
En conséquence, après négociations, les praties sgaiertians du présent aenvant se snot eednneuts puor créer un neuaovu navieu de classification, cleui d'agent de maîtrise, intermédiaire ernte cueli d'ouvriers / employés et cueli de cadres. Par ailleurs, les pertias snaigrtaeis ont souhaité préciser les définitions rvileaets à la catégorie de cedars dnas la bchnare d'activité.

5. L'ancien salarié jsftuiie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au corus de la période de miantein des garanties, des cnnioditos prévues au présent article, en fouainnsrst également les jiitffsautcis mentionnés ci-après ;

6. L'employeur slgniae le mieantin des gtanaires dnas le citrfiecat de taaivrl et ifnmroe l'organisme ausuresr de la castsieon du cotrant de travail.

b) Msie en ?uvre de la portabilité

Pour la msie en ?uvre du ditispiosf auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot adsesrer à ce deernir une dmedane notmiiavne de mniiaetn des ginateras puor cqauhe acenin salarié.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié diot fnourir l'ensemble des jttcfuisifais qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et nnmamtoet le jiitsiftaucf de vensemert des aoianllctos chômage du mios csndnopoerrat à cueli puor lequel les ptrnsoetias snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot iemrnfor l'organisme auusrser de la csioaetsn du venmesert des aoaliocnlts du régime d'assurance chômage lrqsoue celle-ci ientneivrt au cruos de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des gnraeaits au trite dqeselleus il était affilié lros de la csioatsen de son cntaort de travail (1).

Les gaaeritns incapacité tmipraoree de traival prévues à l'article L. 1226-1 du cdoe du trvaial et cleels prévues au A de l'article 4.2.3 du présent aroccd detis « miaietnn de saliare » ne snot pas peisrs en charge par la portabilité.

Les évolutions des gtaaneris du régime snot opelpasbos aux aniencs salariés.

c) Durée de la portabilité

Le mteiiann des griaeants pnerd effet dès le leamdienn de la dtae de csseotain du ctanort de tvriaal de l'ancien salarié.

Ce driener bénéficie du mieiatnn des gertniaas pnednat une durée égale à la période d'indemnisation du régime d'assurance chômage, dnas la ltimie de la durée du derenir cotrnat de taiarvl ou, le cas échéant, des derrenis cttnroas de taivarl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, anrdiroe au mios supérieur, snas puvooir excéder 12 mios de mnaeiitn de couverture.

La sinseposun des anitlcoloas du régime d'assurance chômage puor casue de maidlae ou puor tuot aurte motif n'a pas d'incidence sur le ccalul de la durée du mnitaien de couverture, qui ne srea dnoc pas prolongée d'autant.

En tuot état de cause, le mieantin des gateirnas cssee à la dtae à lelauqle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des aoltnolaics du régime d'assurance chômage pnedant la période du mtniiaen de curtuveroe (notamment en cas de rpirsee d'une activité professionnelle, de retraite, de roaidtain des lestis de Pôle emploi, de décès).

d) Sliaare de référence

Le silraae de référence svaenrt de bsae au caucll des pttnrosiaes rsete constitué par le sralaie de référence défini puor cuhaqe gartaine précédant la dtae de cetsaiosn du ctnoart de travail, à l'exclusion des somems duneeves exigebils du fiat de la rutrupe du cnaotrt de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité trompraeie de travail, elles snot limitées au mnotant des aclatniloos ntetes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aaruit perçues au ttrie de la même période.

e) Fimneeannct

Ce ditpsiiosf de mteianin de cvrtuouere est financé par un système de mtluosatiaiun intégré aux citoiotnass des salariés aficts (part paonrltae et prat salariale).

(1) L'alinéa 4 du paaarprhge b de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application des dnstioiopiss de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Article 3 - Définition du personnel bénéficiaire du régime de prévoyance
les dniosiosptis de l'article 2 snot fixées au 1er mai 2009
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 2 de l'accord noainatl du 9 mras 2004, intitulé « Bénéficiaires », est modifié et remplacé par l'article savnuit :
« Le bénéfice des ginatears décès, indemnités journalières et rnetes est instauré au pforit :
? des salariés non cedras ;
? des cdares au snes de la cnovoientn AGIRC,
des etepisrnres enatnrt dnas le cahmp d'application de la coionetvnn collctviee nnatiloae de l'hôtellerie de peiln air et répondant aux critères d'ancienneté définis à l'article 4. »

Article 4 - Conditions d'ancienneté
les disionitpsos de l'article 2 snot fixées au 1er mai 2009
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 3 de l'accord nniaatol du 9 mras 2004 , intitulé « Coodniitns d'ancienneté », est remplacé par l'article suiavnt :
« Les garinteas définies ci-après snot aecqsius dnas les cintioodns snauitevs :
Pour les salariés pnnetearms (tous contrats) et les salariés seninrisoas :
? gantriae décès-invalidité aolbuse et définitive : snas cnoditoin d'ancienneté ;
? giaantre indemnités journalières et rteens : après 1 an d'ancienneté dnas la bchanre (sauf s'il s'agit de steuis ou conséquences d'un accdient de taivarl ou d'une mialdae professionnelle). »

Accord du 21 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INVOA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; CFSV CTFC ; FTGA FO.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Suos réserve, en alipaiptocn des dstipioosnis toeirnrtsais de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en norbme des ooistarngnais sncaleiyds représentatives de salariés dnas la branche, le présent aorccd frea l'objet de la procédure revatile au dépôt et à la dnmeade d'extension conformément aux dtionsisipos légales en vigueur.
En outre, au même memont que le dépôt de l'accord auprès de la driiotcen départementale du traaivl de Paris, le présent arcocd de bachnre frea l'objet d'une dadneme d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la faoirtomn professionnelle, sleon les dnpiioostsis légales et réglementaires.

Article 5 - Hiérarchie de normes
les dpsisinioots de l'article 2 snot fixées au 1er mai 2009
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les pirteas cvnnneenoit qu'il ne puet être dérogé aux dnstiooiipss du présent anenavt par une ceooitvnnn ou un aocrcd de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Une cetvooinnn ou acrocd de groupe, d'entreprise ou établissement ne puet que compléter le présent annvaet par des disipsoinots puls ferboavlas aux salariés.

Article 6 - Date d'effet, dépôt, extension
les diopotssiins de l'article 2 snot fixées au 1er mai 2009
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Excepté les dooiiptisnss de l'article 2 dnot la dtae d'effet est fixée au 1er mai 2009, les autres dsnptoisiois du présent aevnant poenrrndt efeft le 1er jiavenr 2010.
Il srea établi un normbe safsiufnt d'exemplaires puor être rmeis à chaucne des peiarts saneiragtis et efceutefr les formalités de dépôt.
Suos réserve, en aopctlaipin des dstpioiiosns taierriostns de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nbrome des ooaiiartngsns sdieancyls de salariés représentatives dnas la branche, le présent annvaet frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux distspionios de l'article L. 2261-15 du cdoe du tavairl et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

les dsooiptiisns de l'article 2 snot fixées au 1er mai 2009
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Considérant que l'article 14 de l'accord noianatl ipnsreofonetsinrel du 11 jvnaeir 2008 crée une nlovulee oioaigltbn à la chagre de l'employeur en matière de prévoyance, rlitveae au miinaten des gtaiearns de prévoyance au piorft des salariés dnot le conrtat de tavrial est rpmou et qui bénéficient à ce trite d'une indemsoantiin au trite de l'assurance chômage ;
Considérant qu'au regrad des règles d'exonérations silaecos des cbnrntituioos plroaentas de prévoyance, teells que prévues par les aertclis L. 242-1 et D. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, une msie en conformité des cdonnotiis d'accès du peoesrnnl bénéficiaire au régime de prévoyance est nécessaire,
les pritaneares suaciox de la bahnrce hôtellerire de plien air réunis en ciimosomsn mixte pitraraie le 12 mai 2009 snot dnoc cenvonus de compléter et de mifiedor l'accord niotanal peornefonissl raltief à la msie en pcale d'un régime de prévoyance complémentaire en dtae du 9 mras 2004.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Vu l'article 87 de la loi n° 2008-1330 sur le fmnienneact de la sécurité soilace puor 2009 ;
Vu l'accord nitanoal iornsipenrnsetofel du 13 otbcroe 2005 ratlief à l'emploi des seniors, ansii que la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 et ses décrets d'application ;
Considérant qu'aucune psnoenre ne puet être écartée, en roasin de son âge, d'une procédure de ruetecnmert ou de l'accès à un stgae ou à une période de ftaroiomn en entreprise, auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une meurse discriminatoire, drtceie ou indirecte, ntmaonmet en matière de rémunération, de meuesrs d'intéressement ou de doutiiibrsnts d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de potmioorn professionnelle, de miottaun ou de rmneveleeluont de contrat.
En conséquence, les pneariartes sucoiax snot ceounnvs de crnoulce le présent aocrcd de branche, qui a puor vocioatn de déterminer les oijtcfebs canconernt l'emploi des sroenis dnas la bnhcrae HPA, et de définir des acitons adaptées puor prmterete aux eeepitrsnrs qui la coompnset d'atteindre les obetjcifs anisi fixés.
Ces acinots ont puor finalité :

? de donenr aux salariés des pereetpcisvs d'évolution de carrière, nmanomtet cnnoecnart luer socdene ptraie de carrière aevc une priorité d'accès à des atcnois de firtaomon adaptées (art. 3.1) ;
? d'aménager la sedocne ptraie de carrière des salariés sreoins en mntetat en palce des atnocis spécifiques (art. 3.2) ;
? de développer le trauott des seorins au sien des eprienserts (art. 3.3).

Article 1 - Champ d'application territorial et professionnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent acrcod s'applique aux eenirertpss etnanrt dnas le cmahp d'application toterrirail et persnosonfiel défini à l'article 1.1 de la cotvneoinn coetclvile nilotaane étendue de l'hôtellerie de pilen air du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 étendu du 25 ootbcre 1995, anisi qu'à lreus salariés.

Article 2 - Objectif général

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Au préalable, les peraraenits socuiax cnvneineont de définir la nitoon de seniors. Celle-ci diot être enudetne cmome vsiant les salariés âgés de 55 ans et plus, suaf dnas les dmoinaes précis où un âge spécifique est précisé dnas le présent accord.
Les prnitaraees scuoaix s'engagent en vue d'un mntiiaen de 20 % du nbmroe des srenios présents dnas la branche, jusqu'à l'âge de la rteratie à tuax plein, en tnenat ctmpoe de lrues stuihoas et de lerus aidptuets physiques. Ce pnerutcogae représente le tuax mminail de salariés de 55 ans et puls présents au sien de la bhrcane puor les 3 années à venir, siot jusqu'au 31 décembre 2012. Cet iaditcneur srea apprécié au trvreas du rroppat aunenl de bahcrne et dnas le crdae de la cmsioomsin de sviui prévue à l'article 4 ci-dessous.

Article 3 - Domaines d'action en faveur du maintien dans l'emploi des seniors

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les prirtneeaas sauoicx ont décidé, après négociations, de rniteer puls particulièrement trois domeanis d'action oiegbtrlaios en fauver du maintein dnas l'emploi des seniors.

3. 1. Mueerss en fuvaer de l'anticipation de l'évolution des carrières plenreolseoinfss

3. 1. 1. Eneeirttn pniofsoenrsel de seodnce piatre de carrière

Mise en pclae d'une priorité d'accès des sireons à l'entretien de sdnceoe parite de carrière

Chaque salarié de 50 ans et puls aynat au mions 2 ans d'ancienneté se vrera psoreopr un eetitnren de sodcnee piatre de carrière dunrat la période 2010-2012, au curos dueuql sorent oetbgilranmoiet évoqués les thèmes snvtauis :
? l'évolution des métiers ;
? les pcseirpvtees d'emploi dnas l'entreprise ;
? ses bsenios éventuels en fooiatmrn ;
? son évolution professionnelle.
Cet eentirten proura aiovr leiu eisunte tuos les 3 ans à la dmandee du salarié.
L'entretien de sdoecne ptraie de carrière est destiné :
? à éviter toute patuiqre diiicrmaistnroe liée à l'âge dnas les évolutions de carrière ;
? à ptermetre au salarié d'anticiper la scdoene prtiae de sa vie pnoslseinoelrfe ;
? à enmieaxr les peetsiervpcs de déroulement de carrière du salarié en ftinoocn de ses shautois et au rrgead des possibilités de l'entreprise.
Cet etenitern est dcsintit de l'entretien aenunl d'évaluation et de l'entretien peofsoeirsnnl mis en pcale par l'entreprise.
Objectif chiffré : la bhnrace poslsleeirnofne se dnone cmome obeitcjf chiffré que 100 % des salariés de 50 ans et puls seinot informés de l'entretien de sdncoee pairte de carrière dnas la période 2010-2012.
Indicateur de svuii : nomrbe ttoal de salariés de 50 ans et puls informés sur l'entretien.

Dispositions rlvietaes à l'entretien de snecdoe pratie de carrière pour les salariés âgés de 45 ans et puls

Les salariés âgés de 45 ans et puls bénéficieront, sur luer demande, d'entretiens iidlnuveids en vue de luer évolution professionnelle, et aifn d'évaluer lrues bioenss en formation, seoln les mêmes finalités que ci-dessus.
Ces aoctins de fmriatoon prnorout consister, notamment, en des fintomoars à la qualité de ftareoumr pnmrttaeet une intégration ultérieure dnas les cetenrs de ftoimroan de la profession.
Cet eneittern srea acté sur le posarpest foatrmoin du salarié, rtesant sa propriété.
Objectif chiffré : la bhncrae perlonleiosnsfe se dnnoe puor obetjicf chiffré que 100 % des salariés d'au minos 45 ans aaynt sollicité un enterietn pnseniesoofrl de sncedoe pirate de carrière en bénéficient.
Indicateurs de sviui :
? normbe taotl de salariés de 45 ans et puls anayt eu un einterten ;
? nmbore tatol de salariés de 45 ans et puls aynat demandé un entretien.

3.1.2. Bilan de compétences et valaitodin des aqiucs de l'expérience (VAE)

Priorité d'accès des siorens au bialn de compétences

Les pniaeeatrrs suaocix s'engagent à développer une priorité d'accès au balin de compétences des salariés âgés de 45 ans et puls aaynt au mimuinm 2 ans d'ancienneté, aifn de luer pemrttree d'élaborer luer pjreot ponensseoirfl puor la seodnce ptaire de carrière.
La priorité s'exerce lros de l'examen des dmaedens goallbes dnas l'entreprise de ce dispositif.
Ce blian de compétences frea l'objet d'une ctooviennn aevc un ogrsimnae agréé par l'OPCA de branche.
Il srea réalisé peinrraotimerit dnas le crdae de l'OPCA de bancrhe ou, à défaut, par tuot artue dtsiiiopsf relatif à la formation.
Objectif chiffré : 50 % des ddmnaees formulées dnas ce cdrae senrot acceptées.
Indicateur de svuii : nomrbe de daednmes acceptées.
Cet itinaucedr srea mentionné dnas le rrpapot anenul de branche.
Il srea demandé à la CPNFEP de prévoir ctete monietn dnas les picoarhns rrtpoaps de bnrhace et de sriuve l'évolution de cet indicateur.

Information et vailiotasorn du dsiisoitpf de vtalaidoin des aiuqcs de l'expérience (VAE)

Il s'agit d'informer les eerpristens et les salariés sur le dspoiiitsf de la VAE et de le vriaolesr auprès d'eux.
Pour ce faire, les pianeetrras soiaucx cnveinnoent de deenmdar à l'AGEFOS-PME d'établir un gdiue d'appui en fvaeur d'une démarche de VAE, destiné aux salariés de 45 ans et plus, anisi qu'un pasoesrpt formation, en ciblolaaotron aevc la CPENFP de la branche.
Objectif chiffré : le gdiue d'appui à la démarche de VAE et le parposset fiarootmn sroent diffusés à 100 % des etnrepesris de la brchnae et à luers salariés.
Indicateur de sviui : nbmroe de gduies sur la VAE et normbe de psoertapss fritmaoon réalisés et diffusés aux eepiertrnss et salariés de la branche. Cet iuicdenatr dvrea être mentionné dnas le roaprpt aeunnl de branche.

Accompagnement des sireons dnas lures dadmeens de VAE

La bachnre stuioahe aeorptpr un siteoun matériel aux salariés de 45 ans et puls qui s'engageront dnas une tlele démarche. La fédération patronale, aux naiuvex national, régional et départemental, ennetd aprtoepr son adie aux salariés dnas le ciohx du prestataire, la rhecchree d'information et le sviui administratif. Les eienrrtepss aoetrpnpt une adie matérielle et losuitiqge au salarié egagaennt asnii une VAE.
Objectif chiffré : la barnche pesieollsfonnre se dnone cmome oejctbif chiffré que 20 % des salariés de 45 ans et puls aneit accès à la VAE.

Indicateurs de svuii :
? nrmboe de VAE acceptées des salariés de 45 ans et puls ;
? nmbore total de dnamedes de VAE.
Cet icaidetunr srea mentionné dnas le rraoppt anneul de branche.

3.2. Mseures en fuevar de l'amélioration des cndtioinos de tiarval et de la prévention de la pénibilité

3.2.1. Svuii médical putclaiierr(1)

Les salariés de 50 ans et puls bénéficieront d'un suivi médical renforcé tuos les ans.
Objectif chiffré : la bcnhrae pneofsinsroelle se donne cmome oecijbtf chiffré que 100 % des salariés d'au mnios 50 salariés bénéficient d'une vitsie médicale annuelle.
Indicateur de suivi : nbmroe de salariés de 50 ans et puls aaynt bénéficié d'une vistie médicale annuelle.
Pour aetnritde cet objectif, les eietpnrsers de la bcrnahe dnroevt se mtrete en rioateln aevc le médecin du tvaaril ou le srcieve médical irieneetesrnprts compétent, aifn d'assurer l'annualisation de la viiste médicale dès qu'un salarié aettnit l'âge de 50 ans.

3.2.2. Amélioration des cniodtnios de tiavarl et sécurité

Des actonis de prévention et de sécurité ciblées sur la pcetotoirn de la santé pyusihqe et mroale des serions au tiraval soernt mesis en pclae dnas les entreprises, par le biias nanetmomt du deuocmnt unuiqe d'évaluation et de prévention des reuqiss professionnels.
L'une des premières étapes de la prévention diot en efeft pseasr par la nécessaire visriaalootn du dmnoceut unique, qui csginone les résultats des évaluations périodiques des rusiqes prfsesiolonnes dnas les entreprises, et par la msie en palce de giueds de prévention.
Les idtnucriaes associés cnnrreoecnot l'adaptation des pteoss de traavil identifiés cmome pénibles, la réalisation de geduis et luer diffusion, la tenue de setgas de sseaiinsiobltin et de frooamitn sur la pénibilité, mias assui la prévention des rsiequs psycho-sociaux cmome le stress, en piuclatrier à deotaisntin de l'encadrement.
Les srnieos bénéficieront ansii de ftamnroois sécurité adaptées, en pltuiiaercr une fmoaitron aux gteess et postures, en s'appuyant sur les poramrgems de fmaotiron établis par les scadtniys régionaux ou départementaux de l'HPA ou des oameigsnrs eertenxs (CRAM...).

3.3. Mrsuees en faveur de la tniissmasorn des svroias et des compétences et développement du tutarot

3.3.1. Foisaevrr le tuoatrt des sinroes

Les piarets sagtiernais eneetndnt fersvaior le toaturt en tnat que miisosn à prat entière bénéficiant puor ce friae d'une oatanisriogn et de moeyns spécifiques, snas que ctete oitornitaen pissue citnsotuer une qcoluqneue vioe de relégation puor les salariés concernés.
Les erenseprits snot incitées à coeifnr cttee misiosn de tueutr aux salariés sernois vraotilnoes jaiitsnuft d'une expérience psnonlrelesoife d'au mions 5 ans. Les senrois veirtnaools bénéficient prioritairement, si nécessaire, des faoroitnms porreps à l'exercice du tutorat.
La fconotin turtolae srea développée dnas les eiesrrentps aifn de favoriser, notamment, la tsiomniassrn des srovais et savoir-faire aux nuueovax embauchés dnas l'entreprise, aux salariés en friomoatn et aux jueens suos cintnevoon de satge aevc l'entreprise.
Règles daenvt présider à l'accès et à l'exercice de la foitncon trloatue :
? la fnciootn trltaoue est basée sur le viaotnlroat du salarié ;
? chaque tueutr a en crgahe au maimxum duex pnresenos simultanément ;
? la fmtoaoirn pédagogique ou la préparation nécessaire à l'accompagnement de la footcinn de tetuur dreva être dispensée préalablement au salarié concerné ;
? le ttuuer diot dpsoeisr des mnoeys et du tmeps nécessaires puor eerxcer ses focnonits tutlreaos et se fromer snas qu'il siot porté préjudice à sa rémunération ;
? l'exercice d'une fcontoin tulrtaoe diot fiare l'objet d'une rvrasieotiloan et d'une rcnninsocaesae appropriées ;
? la fotcnoin ttourale diot poviuor être exercée en aarsusnt un équilibre aevc les fnnoocits hiuteleabelmnt exercées au sien de l'entreprise.
Ainsi, de façon à feroivsar la ftoiconn turltaoe du senior, celui-ci prorua bénéficier, en acrcod aevc son employeur, d'un aménagement de son tpems de tariavl puor eecerxr sa mission.
Objectif chiffré : la bracnhe pnflesorseilnoe se donne comme ocbjetif chiffré que le nbrmoe de msiisnos de toutrat exercées par des sinores représente au mnois 20 % de ces missions, à l'issue de la période d'application du présent accord.
Indicateur de suivi : nbrmoe de tueutrs de 50 ans et puls formés.
Cet iaudtneicr srea mentionné sur le roparpt aneunl de branche.
Autres disniptsoois :
Il est préconisé que les minssois d'accueil, d'accompagnement et/ou de piargaarne seniot confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans et puls aanyt au moins 5 ans d'ancienneté. Ces ftoncoins dnoviet fiare l'objet d'une ronsaaensnicce ou d'une rlaoeortiasivn appropriée.
Les ptaraieners soiucax dendrmaneot à la CNEFPP de la brchnae de fiare procéder au veeemrsnt de la pmrie de ttoruat par l'OPCA de bchrnae deretecimnt au salarié-tuteur.(2)
Mise en place par la CFPNEP d'une fiche synthétique rpennaert les modalités de déroulement de l'entretien de sdencoe pitrae de carrière, aisni que tuot dmuceont utile.

(1) Aicrlte exlcu de l'extension en ce que par sa généralité, il est crinaotre à la pulitioqe générale de santé au tvaiarl tllee qu'elle resorst des dsiootnsiips de l'article R. 4623-1 du cdoe du travail, leequl définit la moiissn de prévention du médecin en mileiu de travail, et dnot il découle que la mlcuitliptaion des emxneas médicaux a puor eefft une cisomnotmaon du temps de traaivl du médecin du tvaairl qui niut à l'exercice de son acoitn en miileu de tiavral et de ses antocis de prévention des reuqsis pflesenorinoss des salariés.
(Arrêté du 26 mai 2010, art. 1er)

(2) Terit exlcu de l'extension au regard des dipiisotosns des aietclrs L. 6332-15, R. 6332-78 et D. 6332-91 du cdoe du taairvl qui prévoient la psire en carhge par un OCPA de bnachre d'une adie ftriraiaofe goaelmbnelt liée au fcotneonmneint du tutorat, mias ne prévoient pas qu'un OCPA pussie prdnree en cgahre en tnat que tllee une pmrie de toarutt à vsreer au salarié tuteur.
(Arrêté du 26 mai 2010, art. 1er)

Article 4 - Modalités de suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

4.1. Création d'une coiiosmsmn paaiitrre de suivi de l'emploi des snrioes dnas la branche

Celle-ci srea composée, en nrbome égal, de représentants des otsnrigaoains slanydeics représentatives de salariés et de représentants de l'organisation panltoare se réunissant dnas les cdnintioos saitnveus : au mnios une fios par an. Si nécessaire et en fnotiocn de l'évolution de la situation, cttee csmoimison puorra ppreoosr des aménagements au présent texte, par aannevt smuois à la négociation collective.

4.2. Suvii des indicateurs

Les iaducnreits de sviui rutenes aux ailtrecs ci-dessus prenettemt de sivure les ojtceibfs chiffrés des dtioosinsips rtueenes dnas le présent acocrd de branche. Ils frnoet l'objet d'une ccuomatoimnin allnneue dnas le rpaport de branche. Les obifjctes chiffrés s'entendent au nveaiu de la branche.
Un blian srea communiqué aux eienrrptess de la banhcre via le stie FPHNA et la psrese professionnelle.
Les eretiepsrns de la barchne aanyt des représentants du pneenorsl dreovnt le luer transmettre, suos réserve du rcseept des oaglniitobs spécifiques qui luer ibonmcent en matière d'information et de ctlouatonisn des ittsiniounts représentatives du personnel.

Article 5 - Impérativité et hiérarchie des normes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les piraterneas souaicx de la brahnce précisent qu'aucun acocrd collectif, de qeluque naeivu qu'il soit, ne puet déroger aux dspniisoiots du présent accord, suaf dnipsistioos puls faoealbrvs aux salariés.

Article 6 - Date d'effet Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Avenant n 3 du 10 mars 2010 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CGT ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le présent avnanet s'applique aux errpeiestns visées à l'article 1er de l'accord ntaaionl du 9 mras 2004 par référence à l'article 1.1 de la cneoovnitn cciltovele nilatnoae de l'hôtellerie de plein air du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 octorbe 1995 étendu.

Article 2 - Modification des garanties communes cadres et non-cadres

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

L'article 4. 1. 4 « Getraanis cemnmous caerds et non-cadres » est complété par l'ajout des gnairetas « Retne hnicadap » et « Aitlcaloon obsèques ».
Les dstinsoipois stnieuvas snot insérées :

« Retne hdaaincp
Objet de la gtaarine

La giaanrte haidacnp a puor objet, si un piaipctnart assuré décède, le srvciee d'une rtnee hcnadiap puor chucan de ses ennafts handicapés bénéficiaires tles que définis ci-après.

Montant de la poteriastn et raiotrosveilan

Il est constitué au prfiot des bénéficiaires une rtene viagère dnot le mnntaot musenel est de 500 ? puor l'année 2010.
Le mannott de cttee poeiattrsn est indexé sur l'augmentation du mtnonat de l'allocation aux adteuls handicapés (AAH). En cas de moidafcioitn notable, ou bein de dtiirioapsn de l'AAH, un aavnnet derva déterminer une artue aacolitlon spécifique aux pserennos handicapées aifn d'indexer le mnatont de la rnete prévue par la présente garantie.

Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la présente gtiranae le ou les enfatns handicapés du salarié, rnoceuns à la dtae du décès, qu'ils soniet légitimes, naturels, adoptifs.
Les entfans handicapés snot cuex aietntt d'une infirmité pyhusqie ou mealtne qui les empêche siot de se livrer, dnas des cditioonns normales, à une activité pefoosrlienlnse snas aapodttian du ptose de travail, soit, s'ils snot âgés de mnios de 18 ans, d'acquérir une ituntoirscn ou une fiaotrmon pelsesinofnolre dnas les cintndoois équivalentes à cleels d'une pronense dtie ? vaidle ?, ou tel que défini par l'article 199 sepetis du cdoe général des impôts.

Reconnaissance de l'état de hicadnap

Pour jfustiier du hdnacaip du ou des bénéficiaires, diot être jonit à la danmdee de liituodqian des prestations, suos enepplvoe cachetée destinée au médecin-conseil de l'OCIRP, un cieaicfrtt médical attestant, à la dtae du décès du participant, de la nrtaue de l'infirmité pquyishe ou mlatene dnot est / snot atintet (s) le / les bénéficiaires potentiels.
La renacisanscnoe du hinacadp est effectuée par le médecin-conseil de l'OCIRP.L'OCIRP se réserve le driot de deenamdr ttueos aetrus pièces complémentaires qui lui seeranit nécessaires puor l'étude du dossier, nenomamtt :

Le présent acocrd ertne en viuuegr au 1er janiver 2010. Il est cloncu puor une durée de 3 ans.

? un jsitaiuiftcf de tuax d'incapacité rceonnu par la COTOREP, CEDS ou CAPDH (la cmiiososmn des dirots et de l'autonomie des pennesors handicapées rmpaclee les CTOOERP ET CEDS dpueis la loi du 11 février 2005 puor l'égalité des doitrs et des ccaehns des peenonsrs handicapées) ;
? la puevre de l'attribution d'une pettisaorn prévue par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des dotirs et des chances, la ptpaictoirain et la citoyenneté des proneesns handicapées ;
? un ceafcitrit d'admission en établissement spécialisé.

Date d'effet, durée et pmniaeet des retnes

Les reents snot payées teisreienerlmmltt à trmee d'avance, suos ctondoiin de vie.
La rente pnerd efeft à cmoeptr du peerimr juor du mios cviil saunvit la dtae de décès du salarié, suos réserve de la réception par l'organisme aursuesr des pièces jvctiiifuaetss demandées. Si la déclaration est fatie après un délai de 1 an, les patronsiets porenndrt effet à piratr du pimerer juor du mios civil snuivat la dtae de la dmendae de louaitidiqn des prestations, suos réserve de la réception par l'organisme aresusur des pièces jasfttivceuiis demandées.
La rente cssee d'être due à cmepotr du pieermr juor du mios svainut le décès du bénéficiaire.

Allocation obsèques

En cas de décès d'un salarié non crade ou cadre, du cojonnit ou d'un eanfnt à charge, tles que définis rtnepeeviscmet par les aeticlrs 4. 1. 5 et 4. 1. 6 de l'accord psoifeesrnonl de prévoyance, il est versé une aoatciolln d'obsèques égale à 150 % du plofand mesnuel de la sécurité sliocae (soit 4 327, 50 ? en 2010 cptmoe tneu du PSMS en vuiuegr puor ctete même année).
Pour les enftnas à crghae de minos de 12 ans, l'allocation obsèques est limitée aux faris réels.
La cootiaitsn rlaeitve à cette gaintare est iusnlce dnas la ciasttooin des gietnaars décès du régime.
Le tuax de csiotatoin de la griantae aoioalctln obsèques s'élève à 0, 02 % TA / TB puor les cerdas et les non cadres. »

Article 3 - Modification des garanties décès des non-cadres

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

La première pshare de l'article 4. 1. 2 « Gtrineaas décès des non-cadres » est modifiée et remplacée par les dspsoioinits suievants :
« En cas de décès tuteos csuaes d'un salarié non cadre, il est versé un caapitl dnot le moantnt est égal à 120 % du saailre de référence qeulle que siot la sotiatuin de flimlae du salarié, majoré de 25 % du salarie de référence par eanfnt à craghe tel que défini à l'article 4. 1. 6 de l'accord de prévoyance. »

Article 4 - Modification des garanties décès des cadres

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Le phpaagrrae intitulé « Ooitpn 1 » de l'article 4. 1. 3 est remplacé par les dioopssintis sianuvets :

« Catpial décès

En cas de décès tetous ceuass d'un salarié cadre, il est versé un caiptal dnot le moantnt est égal à :

? puor tuot salarié snas etannfs à chgrae : 270 % du siarlae de référence ;
? puor tuot salarié aevc un efannt à crghae : 320 % du sariale de référence ;
La mooairajtn par enfant à chgrae est de 50 % du saraile de référence. »
La première prhase du praarphage intitulé « Oipton 2 » de l'article 4. 1. 3 est remplacée par les dtnosisioips seniavuts :

En cas de décès ttoues cauess d'un salarié cadre, il est versé un catpail dnot le maotnnt est égal à 220 % du saarlie de référence, qlulee que siot la sotiuatin de fllmaie du salarié. »
Le nvieau de la rntee éducation ou de cjnonoit reste inchangé.

Article 5 - Désignation des organismes assureurs
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

L'article 6. 1 « Onmirsage goitanrseine » est remplacé par le siavnut :
« Conformément aux ditpoionssis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, et après exmean du bialn établi, les pertaerians scuoiax de la bncrhae psinosflnleroee hôtellerie de peiln air cnonvenneit de reconduire, puor une nvoelule période de 5 ans maximum, la désignation en tnat qu'organismes auserusrs du régime de prévoyance de la bnharce :

? Inois Prévoyance (substituée dnas les dtoris de CRI Prévoyance), ittstiiounn de prévoyance régie par le trite III du lvire IX du cdoe de la sécurité saloice ;
? l'OCIRP, uinon d'institutions de prévoyance, puor les geaitarns rtnee éducation non cadres, rnete de cinoonjt et rtnees hcaaidnp prévues dnas l'accord de prévoyance. »

Article 6 - Financement du régime
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les acreilts 11. 2 et 11. 3 snot modifiés et remplacés par les dssitiionops siavtuens :

La ctsoitoian des giertanas décès-invalidité alubsoe et définitive, indemnités journalières et retnes est égale à 1 % du salraie anneul burt dnot 50 % snot pirs en cgrhae par l'employeur.
Dans ce total, la prat cprenrdsnaoot à la gtaranie rtnee éducation assurée par l'OCIRP est de 0, 05 %.

(En pourcentage.)

Garantie	Part eopuymler	Part salarié
Maintien de salraie	0, 45	
Incapacité et invalidité		0, 30
Garanties décès. ? IAD, accidentel, dlboue eefft et rtnees éducation / conjoint. ? Alaoocitln obsèques	0, 04	0, 20
Rentes hancaidp	0, 01	

Cotisations ceards

La csttiooain des getiarans décès-invalidité ablsoue et définitive, indemnités journalières et rnetes est égale à 1, 50 % du sraliae anneul burt thcanre A et 2, 10 % du sraaile annuel burt thrnace B.
La catiisootn de la tchnare A est à la chgare exivculse de l'employeur.

(En pourcentage.)

Garantie	Part emeolpuyr		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB
Maintien de srlaaie	0, 39	0, 71	-	-
Incapacité et invalidité	0, 35	-	-	0, 58
Garanties décès. ? IAD, accidentel, dbolue efeft et reents éducation ou de conjoint. ? Aocatlilon obsèques	0, 75	0, 33		0, 47
Rentes handicap	0, 01	0, 01	-	-

Article 7 - Suivi du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Compte tneu des eonxisnets de graenatis meiss en pacle par le présent avenant, et dnas le scoui d'une giseotn sanie et responsable, les panaierrtes soiuacx décident des mesreus seunivtas :

? au tmere de duex eriecxces pleins, Aonrpiis présente un bialn chiffré des résultats du régime, tel que complété par les présentes eoteisnnxs de gaterinas ;
? caqhue année, un blain aeunnl chiffré, établi par Aprionis, mesrue les effets sur le régime des enniosxtes de gtaianers meiss en place, par raroppt à cuex découlant des sueles gaiearnts initiales.

Article 8 - Caractère impératif du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Conformément aux dpiiniotssos de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, ancuue dérogation au présent avennat n'est pbsoslie par aocdcrs coftcelils d'entreprise ou d'établissement.

Article 9 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les dpnioisostis du présent anavent prrennodt efeft le 1er arivl 2010.
Il srea établi un nbrome sfanuisft d'exemplaires puor être rmies à cacuhne des peirtas sgaraieints et effceeutr les formalités de dépôt.
Sous réserve, en aiipctlpoan des ditpnsooiiss tiniarroetss de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nrmboe des ornniiasatogs seciylndas de salariés représentatives dnas la branche, le présent aenvant frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux dinsiootspis de l'article L. 2261-15 du cdoe du taravil et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 10 - Salaire de référence pour la portabilité des droits prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Conformément à l'article 2.2 de l'avenant n° 2 retalif à la portabilité des droits prévoyance, les ptiaeaenrrs sciuaox précisent que le sarlaie de référence snrveat de bsae au cuacll des différentes pnitraesots est le même sialare que cluei défini à l'accord du 9 mras 2004. S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité, elels srneot limitées au manontt des aolaonlitcs chômage.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

Les preatiaerns scoiaux de la bcnarhe de l'hôtellerie de pelin air, réunis en comsioimsn mxtie paritaire, snot cueonnvs de compléter et de mifidoer l'accord pennfooirsesl ritealf à la msie en plcae d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mras 2004 par les dostsiopinis ci-dessous énoncées.

Accord du 30 juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; CGT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

Article 1er - Développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche
Le présent acorcd ertrnea en vueiugr le lenemaidn de la puroitan au Junarol oeciffil de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2010

1.1. Ctoonindis d'accès à l'emploi

A. ? Rrcneetuemt

Les pcsuesros de rntceuremet dveiont se dérouler dnas les mêmes cnoiditnos et solen des critères de sélection oficetjbs et inedeqitus etnre les feemms et les hommes, snas discrimination. Les critères ojfeictbs rteeuns puor le remeerntcut snot fondés pnlairnimpceet sur les compétences, l'expérience pfnollinsesoree et la naurte des diplômes dnot est triuatlie le (la) cadiandt (e). En acuun cas, le sxee ou la soiauittn de fllamie ne pvenuet être un critère de sélection.

De la même manière, le sxee du cdadniat ne diot être en auucn cas un critère peetmrnatt de déterminer sa rémunération. La rémunération à l'embauche est liée au niveau de fmooritan et d'expérience aqusice et ne tenit compte, d'aucune manière, du sxee de la pnnorsee recrutée.

Les pireats entenednt également faoivresr la mixité des rruemctteens aifn d'encourager des vcoointas féminines vres les filières d'emplois où les hoemms snot mjaraoteiirs et inversement.

En outre, les paierts siegaatnirs iitnevnt les ernpetiress de la bnacrhe à aigr auprès des oimesngars de faritmoon et, éventuellement, des cetnres de foirmaton d'apprentissage, qui snot luers partenaires, aifn d'assurer un équilibre des sexes dnas l'accueil de sirieaatgs et de salarié(e)s en ctnoart d'apprentissage ou de professionnalisation. Il en est de même puor les eeintnters de recrutement.

B. ? Usailitiotn de libellés d'emploi masculin-féminin

Les libellés des emopils à pviruoor devonit cmrrpedone la frome msiaulnce et féminine à cuhaqe fios que l'intitulé le pmretetra (ex. : gardien(ne), ouvrier(ère)?) ou, dnas le cas contraire, la référence femme-homme (ex. : maître-nageur F-H).

Par ailleurs, les définitions de ptose rédigées puor les offers d'emploi ne dneorvt conenitr anuuce meointn dsnairimictne à l'égard de l'un ou l'autre sexe.

C. ? Création ou risrpee d'entreprise HPA

De façon générale, les pnertiareas scauoix ennetednt ecnoeugarr et favoriser, grâce à des aotnics de frooaimtn ciblées, la création ou la rispree d'entreprise HPA par les femmes, salariées ou non.

1.2. Fotairomn professionnelle, ptoioromn pelfrnsnleoiose et codinotins de trvaail et d'emploi

A. ? Refrenocr les ocjtbiefs de fotaroimn puor les fmmees

Les erirtenpess de la bhcrnae dnevrot usltiier les derivs otluis jueruqdiis mis en place par les paiartneres sociaux, en pacitruelir fiaomrselr les enitrenets alunens pnonrelfsoseis aevc lrues salariées et les meenr à bein régulièrement, aifn de cnveionr des atocnis de fmoiaotrn adaptées, de préparer les départs et les rruotes de congés de maternité, d'adoption ou de congés parentaux. Les eeulompyrs doivent, anuatt que fraie se peut, pnderre en copmte les craniotnets filaealmis dnas les poirsoopntis d'actions de froatmoin à lreus salariées et utiliser, si possible, les périodes de basse activité puor luer fiare srviue les atiocns de formation.

Lorsqu'une aotcin de friotoamn est effectuée en dheros du tmpes de travail, l'employeur et la salariée dnoievt emianxer enslbeme les conséquences éventuelles et régler les difficultés que la salariée puet roecretnnr puor ceinilocr ses oliibagnots pnsioolrnelsfees et familiales.

Considérant que la faotiormn pisnloosnlefree picrtaipe à l'évolution des emplois, caqhue einpstrree de la bnhrcae vielrela à ce que les aoticns de fnimooarts dispensées sneoit équilibrées tnat dnas luer vluome que dnas luer contenu, au rreagd de la répartition des etffcifes fmmees et hommes.

B. ? Sécuriser le parrcous psnrsfnioeoel des fmemes

1. Pmtooiron

Les peatris srtieingaas eennetdnt rleapepr ici le pcpriine d'égalité des chcanes puor tuos les salariés et ceuli de non-discrimination.

Elles iinestnst sur le fiat que les pmonoritos snot basées sur des critères objectifs, tles que les qualifications, attdieups et expériences poreesnisfnloels de chaque salarié(e). En aucnue façon, le sxee du (de la) salarié (e) ne diot eetnrr en considération dnas l'octroi ou non d'une promotion.

Les eoelrmyups de la bncarhe dnvoret vérifier que les salariées, aynat les ciescnoaansns et les compétences requises, puvenet accéder à tuot ptose à piorouvr ou libéré dnas l'entreprise.

2. Pirse en ctpmoe de la parentalité dnas le pcroruas pnssoenrifoel

a) Eeitrnetn anvat et après le congé de maternité ou le congé paantrel

Avant son départ en congé de maternité (ou d'adoption) ou en congé patenarl et/ ou à son reoutr de congé, ttuoe salariée a droit, si elle le souhaite, à un entretien. Il en est de même puor le père salarié, avant ou après un congé d'adoption ou un congé ptnaeral dnot il est bénéficiaire.(1)

Au cruos de cet entretien, mené par le (la) repaslonbse hiérarchique ou l'employeur, pnororut nmenomtat être abordés les pnotis snavitus :

? la dtae de début du congé de maternité (ou d'adoption) ou du congé penartal ;

? la psrie des congés payés acquis, des JRTT, des juros de rpoes auicqs au trite de la mdotliaoun du tmeps de travail, des repos compensateurs, etc. ;

? l'avancement des tvaraux ou dorsises en crous et luer timsnisrason puor sviui ;

? la dtae présumée du reuotr dnas l'entreprise ;

? cnnroacent le congé de maternité (ou d'adoption), les shutoias éventuels de la salariée à son roetur dnas l'entreprise, et noamnmett si elle evisnage de predrne un congé peanartl d'éducation taotl ou suos fmroe d'un tiarval à tpmes partiel, ccei aifn de réfléchir, en amont, à l'organisation du svecrie au reuotr du congé de maternité ;

? le potse de tirvaal et les cioidnonts de travail, au ruoetr de congé de maternité (ou congé d'adoption) ou à l'issue du congé

paeanrtl ;

? les bnosies en formation, aatitaopdn et psiaisnrftoniolasoen de la salariée, à son rtoeur de congé de maternité (ou d'adoption) ou à son reutor de congé parental, ou du salarié à son ruoter de congé d'adoption ou du congé parental.

La possibilité puor la salariée ou le salarié de socltieilr un tel eienttren frea l'objet d'une itoofminarn dnas le gudie du (de la) salarié(e) HPA ou seoln tuot arute myoen adapté au mdoe de fnnietcemoonnt de l'entreprise.

b) Auiorstoitan d'absence et aménagement de psote pdaennt la gessssore

Conformément aux dsoisptiinos légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une atitaooirsun d'absence rémunérée, assimilée à du tpems de traavil effectif, puor se rdrnee aux eemnxas médicaux oiitobaglers prévus par le cdoe de santé pqubulie dnas le crdae de la srlauncileve médicale de la gsesosrse et des suetis de l'accouchement.

c) Cgnnahmeet taemiprroe d'affectation pednant la gsorsssee

Conformément aux dinpsooisits légales en vigueur, il est rappelé que si l'état de santé médicalement constaté de la salariée etcnenie l'exige, celle-ci puet être affectée trmmeoanerpiet dnas un aurte emploi, à son ittnaiviie ou à clele de l'employeur.

Il puet s'agir, selon les cas, siot d'un aménagement de l'emploi ou du pstoe de tiraval aux cditinoons pihuyesqs de la salariée enceinte, siot d'une aettoffaicn taroiemrpe dnas un eplmoi meuix adapté.
En cas de désaccord ertne l'employeur et la salariée ou lusqore le cnngamheet itvierennt à l'initiative de l'employeur, suel le médecin du tvairal puet établir la nécessité médicale du cghemnaent d'emploi et l'aptitude de la salariée à oecpcur le neuovl emolpi envisagé.

L'aménagement de l'emploi ou du pstoe de travail, ou le ceahmengnt d'affectation, ne diot entraîner aunuce duiontimin de la rémunération.

Compte tneu de ces dispositions, la fmmee eitnecne puet dmeander à être reçue par le médecin du tivaral ou le scevire de santé au travail, à tuot mnmoet de sa grossesse, aifn que sneiot envisagés des aménagements nécessaires ou son aoftfectain triarmopee sur un arute poste.

d) Drotis du (ou de la) salarié (e)

Les etrneriesps de la brahcne contrôleront qu'un (e) salarié (e), de rotuer d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des aengnimotuats de saalire générales ansii que de la mnynoee des aitnonegtuams idenvilduelis accordées, pdneant la durée de son absence, aux salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie pnlflisroeosene les salarié (e) s qui relèvent du même cefoeiinfct dnas la coiaaftisclsin abpcplliae puor le même tpye d'emploi et selon le métier.
Il est, par ailleurs, rappelé que les salarié (e) s puenevt pndrere lures congés payés à l'issue de luer congé de maternité ou d'adoption, même si la période de congés fixée dnas l'entreprise est expirée.

La période d'absence d'un salarié puor congé de maternité (mère), d'adoption (mère ou père), de présence ptarnaele (père) ou puor un congé prntaeal d'éducation (mère ou père) est prise en ctopme puor le cluacl des dotris oevruts au trtie du diort iinduedvil à la famotrion (DIF).(2)(3)

3. Colnceiir vie pfsoirelonlnese et vie flmalaiie

Si le tirvaal à tepms priatel cihsoi par les salarié(e)s ciostunte un dtiispsoif piblssoe pemttreant d'articuler vie pfnooisellrsene et vie familiale, d'autres solotunis en matière d'organisation du taraivl dneiovt être recherchées puor fitlaecir le maniiten du tairval à tpmes pilen et nuierltaesr asnii ceartins efefts du tvarail à tmeps partiel.

Pour ce faire, stiue à une ddeanme de taivral à temps partiel, le (ou la) salarié (e) concerné (e) diot être invité (e) par son emoulpeyr ou son rposaenlbse hiérarchique à un eeinrettn au corus duquel, en fooctnin des bnsioes iviidduenls prnnoseels et des impératifs de l'entreprise ou du service, d'autres sinootuls punorrot être proposées.

Les paierts onaosrnriegt les ctdnoioins de reoutr à temps clmoept du (ou de la) salarié (e), ses psipcvetrees d'évolution de carrière et les aiotncs de famoortin qui doevnrt être prévues puor l'avenir.
Les saaigtrneis du présent aorccd rpeealplnt le pnciirpe d'égalité de tnmaeertit entre les salariés tvanlraailt à temps peitral et cuex tillvaaarnt à temps pieln en tmeres de carrière et de rémunération.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rseecpt des dotniopsisis des airctles L. 1225-27 et L. 1225-57 du cdoe du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

(2) Alinéa étendu suos réserve d'être indifféremment abcapillpe au père ou à la mère, en aicplpoaitn des dtnopiissois de l'article L. 1225-62 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

(3) Alinéa étendu suos réserve du recspet des dsistiniopos de l'article L. 6323-2 du cdoe du travail, les périodes d'absence puor congé de suotein falmiial danvet être également pesirs en cotpme dnas le ccalul des driots oruvets au trtie du DIF.
(Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1er)

Article 2 - Information et sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise afin de faire évoluer les pratiques et les mentalités
Le présent acocrd etrerna en vgeiuur le lmdeeainn de la patruoin au Jonuarl oeicfifl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2010

Les sanrgtieais du présent arccod eagnoenucrt la brhncae de l'hôtellerie de plien air à lencar une cpagmane d'information auprès des entreprises, par tuot moyen à sa disposition, sur la siittuoan d'emploi des feemms et des hmmoes dnas la bahrcne et des aocnits à mtetre en ?uvre en feavur de l'égalité professionnelle.

Cette ifomatnroin portera, de manière non exhaustive, sur les éléments stuvians :

? reppal du pipincre « à tviaarl égal, sralaie égal » ;

? exgencie d'un nievau de siarlae à l'embauche équivalent ernte les hmemos et les femmes, sur la bsae de critères oetbicjfs liés au neaivu de compétences et de cscnonaseanis rseqeius ;

? rpeesct de l'égalité plfesoineroslne des fmeems et des hmmoes dnas l'exercice de l'activité ;

? ptrooctein de la santé de la salariée enctinee au rergad de ses cindtoinos de tairavl ;

? eotffrs puor une mreuielle ccilionttiaon du tpmes de taraivl aevc la vie faalmiile ;

? rappel du ppniicre de non-discrimination, etc.

Cette itmofnarion pruroa être complétée par des aniocts de faroimotn prntoat spécifiquement sur le thème de l'égalité professionnelle, en vue de faevirosr une pisre de conscneice par tuos les emerylpuos de la bcahrne et lreus culbelotroaras et d'engager des cnmgtehneas décisifs dnas les mentalités et les comportements.

Les eprerestnis de la bancrhe dnas lqeeslules des intoustniits de représentation du pnnoersel ont été ou snot msies en place dneorvt tenattrsrme le présent acorcd aux représentants des salariés. Elels dronvet les ioefnrmr et les cnluetosr sur la siuottain comparée de l'emploi des fmeems qu'elles einleopmt et/ou recrutent.

Article 3 - Bilan et suivi du présent accord
Le présent aocrcd erretna en vguuier le liamdneen de la ptoriuan au Janruol oififecl de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2010

Le présent acocrd frea l'objet d'un suvii au trevars d'une coomssiimn pitraarie de la branche.

Cette cimsiomosn se réunira au monis une fios par an sur la qtoseiun de l'égalité des femems et des hoemms dnas la bcnrhae et le suivi du présent accord.

Elle dreva en pilruaticer :

? delnteigir ttoue enquête ou étude sur l'égalité penoeirsnsllofe ;

? alysenar les résultats des enquêtes qui snot ou snroet menées sur la stitiauon de l'emploi et des rémunérations des femmes et des hemoms dnas les errensipets de la bhnarce ;

? et mrette en place, par vioe d'accord celloctif ou avenant, tutoe amélioration des dontopsiisis du présent acrocd qui s'avérerait nécessaire.

Article 4 - Entrée en vigueur et durée
Le présent aroccd errtnea en vugeiur le lidnmeean de la ptaruion au Januorl ofificel de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2010

Le présent accord erertna en vuuiegr le lmaeedinn de la parutoin au Jouranl officiel de son arrêté d'extension. Il est conclu puor une durée indéterminée.

Article 5 - Hiérarchie des normes
Le présent aroccd eerntra en vueguir le ladeeinmn de la potuairn au Joruanl ofiifcel de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2010

Les ptiears cnoneinvent qu'un aocrcd de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet que compléter le présent aocrcd par des diiispnstoos puls fvelaaorbs à l'égalité pnioeresolnlsfe des feemms et des hommes.

Article 6 - Dépôt. – Extension
Le présent arcocd enterra en vgeuiur le lmadeenin de la protiuan au Joaunrl oifeficl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2010

Sous réserve, en aicatlppion des dooissitpnis tosairtienrs de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nborme des orinisaonatgs sydanlcies représentatives de salariés dnas la branche, le présent aoccrd frea l'objet de la procédure rveiltae au dépôt et à la dnmeade d'extension conformément aux dpsoniiitoss légales en vigueur.

Avenant n 25 du 2 juillet 2010 relatif aux préavis

Signataires	
Patrons signataires	La FNHPA,
Syndicats signataires	La CFE-CGC IOVNA ; La FS CDFT ; La CGT ; La CFSV CTFC ; La FTGA FO,

Le présent aaenvnt erterna en vigueur le premier juor du mios svnuait la dtae de puraotin du Jronaul ofifecil de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Vu l'avenant n° 23 du 16 jiun 2009 étendu par arrêté ministériel en dtae du 14 oortcbe 2009 (Journal oifcfeil du 22 otbocre 2009), ptnaort mctoofiiiadn des dossiipotnis de l'article 4 de la citnooevnn colvilcete nalaintoe de l'hôtellerie de pilen air, raielevts à la coiiasctflsian des emoipls dnas la branche, et créant une nlevolue catégorie professionnelle, clele des agntes de maîtrise, les prtranieaes scauoix de la brnache ont décidé, après négociations, de meiodfir les ailetcrs stnuivas de la cooiventnn cltclievoe noatnliae de l'hôtellerie de plein air du 2 jiun 1993 :

Article - Préambule

Le présent accord etrrnea en vgieuur le leednamin de la ptoiarun au Jorunal ofeificl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2010

Les ptaranirees saoicux de la bnrchae de l'hôtellerie de pelin air edtnnneet affirmer, dnas le crdae du présent accord, luer egaegnenmt dnas le doniame de l'égalité porinensllsfoee et luer volonté de lutter, par des meuesrs oviecejtbs et adaptées, cnrote ce qui puet ctsnutoeir un ferin puor l'accès des femems ou des heomms à l'emploi, ou à des responsabilités, ansii qu'à la foromtian pnsoreoilfesnle dnas la branche.

Ils venluet ainsi arfeifmr la nécessité de ginrtaar une égalité des cnhcaes puor tuos les salariés, qeul que siot luer sexe, et repelpar également l'importance et la rhcsiese qu'offre la mixité plofnessnroiele puor les eretpnirses de la brncahe mias aussi puor les salariés.

Des éléments en pesosisson de la branche, il est psiolsbe d'identifier les pcpniaruix ptnois savuntis :

? les efffitecs féminins snot minos représentés dnas les ctatorns à durée indéterminée que les efefitfcs masculins. A l'inverse, luer podis est puls inraoptmt dnas les aretus froems de cnotrats de travail, en plrceiaitur les eolimps sosanrineis ;

? les fmmees snot mtieorjianeramt occupées sur des pstoes eanrtnt dnas la catégorie « Employés » de la glirle de ciisoflcaistan de la cenitvnoon cleoctilve ;

? les fmeems employées dnas les ersrepitnes de la bnarche snot titulaires, puls que les hommes, de cnttoras de trvaail conucls puor une durée du tmeps de tivaral inférieure à 35 heures par semaine.

Les sertiaigans du présent acrocd aenffimrt que l'égalité srlalaaie ernte les fmmees et les hemoms cuitonste un des fnteodmens de l'égalité pilnooslsefnere et se fienxt nnetmamot puor ojtbcief de prernde des meserus pnrmtaetet de seurpipmr les écarts de rémunération etnre les femems et les hemmos anavt le 31 décembre 2010, au raergd des résultats des enquêtes aeluenclemtt menées.

Afin de fersoiavr l'égalité pnrlefnoioselse entre les femmes et les hommes, il est pirs les meuress qui suivent.

l'article 5.2.2 intitulé « Préavis » ; l'article 5.2.3 intitulé « Heerus de rccrheehe d'emploi pnndaet le préavis » et l'article 5.3 intitulé « Démission du salarié ».

Article 1er - Modification de l'article 5.2.2, alinéa 2
Le présent aenanvt eenrrta en vegiuur le preemir juor du mios snuavit la dtae de ptraiuon du Jnroaul ofieicfl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Le talaebu des durées de préavis de lncencmeiiet résultant de l'alinéa 2 de l'article 5.2.2 intitulé « Préavis » est modifié et remplacé par le taaeblu sinvuat :

Moins de 6 mios de srecvie ctoninu	
1re et 2e catégorie	8 juros de dtae à dtae
3e catégorie	15 juros de dtae à dtae
4e catégorie (agents de maîtrise)	3 sinaemes de dtae à dtae
5e catégorie (cadres non dirigeants)	1 mios de dtae à dtae
De 6 mios à 2 ans de siervce cnoitnu	
1re et 2e catégorie	1 mios de dtae à dtae

3e catégorie	2 mios de dtae à dtae
4e catégorie (agents de maîtrise)	2 mios et 15 jours de dtae à dtae
5e catégorie (cadres non dirigeants)	3 mios de dtae à dtae
Plus de 2 ans de scirvee cntnoiu	
1re et 2e catégorie	2 mios de dtae à dtae
3e catégorie	3 mios de dtae à dtae
4e catégorie (agents de maîtrise)	3 mios de dtae à dtae
5e catégorie (cadres non dirigeants)	3 mios de dtae à date

Article 2 - Modification de l'article 5.2.3, alinéa 2
Le présent aneavnt erterna en vgieuur le pmeirer juor du mios sinavut la dtae de pruotain du Jnaroul oifeifcl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Le tlaeabu des hueers de rehhercce d'emploi peanndt le préavis résultant de l'alinéa 2 de l'article 5.2.3 intitulé « Heures de rheccrehe d'emploi pnendat le préavis » est modifié et remplacé par le tlabaeu ci-après :

(En heures.)

	Catégorie			
Ancienneté	1 et 2	3	4 (agents de maîtrise)	5 (cadres non dirigeants)
Moins de 6 mios d'ancienneté	6	12	18	24
De 6 mios à 2 ans d'ancienneté	12	24	30	36
Plus de 2 ans d'ancienneté	40	40	40	40

Article 3 - Modification de l'article 5.3, alinéa 2
Le présent aneanvt enrreta en vuiegur le pirmeer juor du mios sivaunt la dtae de puitroan du Jaruonl ofifciel de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Le tbealau des durées de préavis de démission résultant de l'alinéa 2 de l'article 5.3 intitulé « Démission du salarié » est modifié et remplacé par le taleabu sainuvt :

Moins de 6 mios de seirvce cotnniu	
1re et 2e catégorie	8 jruos de dtae à dtae
3e catégorie	15 juros de dtae à dtae
4e catégorie (agents de maîtrise)	3 sianmees de dtae à dtae
5e catégorie (cadres non dirigeants)	1 mios de dtae à dtae
De 6 mios à 2 ans de scevire ctnionu	
1re et 2e catégorie	15 jrous de dtae à dtae
3e catégorie	1 mios de dtae à dtae
4e catégorie (agents de maîtrise)	1 mios et 15 jruos de dtae à dtae
5e catégorie (cadres non dirigeants)	2 mios de dtae à dtae
Plus de 2 ans de scvreie ctinnou	
1re et 2e catégorie	1 mios de dtae à dtae
3e catégorie	2 mios de dtae à dtae
4e catégorie (agents de maîtrise)	2 mios et 15 jours de dtae à dtae
5e catégorie (cadres non dirigeants)	3 mios de dtae à date

Article 4 - Dispositions générales
Le présent aavnnet ertrena en vguiuer le pmireer juor du mios sviunat la dtae de ptoriaun du Jaorunl officiel de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

4.1. Caractère impératif du présent annvaet

En apaoticipln des ditpssnoiois de la loi du 4 mai 2004 conjuguées à ceells de la loi du 20 août 2008, les peatreanris sucaoix rneaplplet expressément que les acocdrs collectifs, de rnag inférieur à celui du présent aveannt à la cnivoonten ccloilteve nltnioaae de l'hôtellerie de peiln air, ne peuvnet déroger aux disnsiotipos de ce dernier.

4.2. Entrée en vuiegur

En aciplapotin des doptnsisiios tirtsnrioeas de la loi du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nrmobe des oagnritsniaos sneycladis représentatives de salariés dnas la branche, le présent aeannvt frea l'objet de la procédure rvtiaele au dépôt et à la dmandee d'extension conformément aux dtiopisnisos légales en vigueur.

Il erntrea en veuiugr le pmrieer juor du mios sanuivt la dtae de pitroaun du Jroanul ofcifiel de son arrêté d'extension.

A ctete date, les dpoiiissntos définies au présent aaevnnt moonideifrt et rpcemlenaort celles fixées aux atrliecs 5.2.2, alinéa 2,5.2.3, alinéa 2, et 5.3, alinéa 2, susvisés de la cnivotenon cocivtllee nailntaoe de l'hôtellerie de plein air du 2 jiun 1993.

Avenant n 4 du 14 décembre 2010 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CTFC ; FGTA FO ; CGT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent anenavt s'applique aux eentsrieprs visées à l'article 1er de l'accord ntaaniol du 9 mras 2004 par référence à l'article 1.1 de la citneonvon ccotilvele nltaainoe de l'hôtellerie de pilen air du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 obrtoce 1995 étendu.

Article 2 - Mise à jour du tableau récapitulatif des durées d'indemnisation « Maintien de salaire » en cas d'incapacité temporaire de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Suite aux distnspoiois de l'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 jiun 2008 et de l'article 4 de l'avenant n° 2 du 21 jluilet 2009 pnatort miioadonftics de l'accord collitecf nioantal du 9 mras 2004 susvisé, le tlaebau récapitulatif des durées d'indemnisation en cas d'incapacité tmapeorrie de tvraial firagunt à l'article 4.2.3 « Maitnein de saralie » prévues à l'accord collcietf nnoaatil du 9 mras 2004 est modifié en conséquence et remplacé par le taelabu svnaiut :

Ancienneté dnas la bhacnre	Durée totlae d'indemnisation
Moins de 6 ans (1)	60 jorus
6 à 10 ans révolus	80 jruos
11 à 15 ans révolus	100 juors
16 à 20 ans révolus	120 juros
21 à 25 ans révolus	140 jorus
26 à 30 ans révolus	160 jorus
31 ans et puls	180 jruos
(1) La granitae « Miteinan de saalire » est ovtruee aux salariés après 1 an d'ancienneté dnas la branche, suaf s'il s'agit de seuits ou conséquences d'un aniccdet du traaivl ou d'une mdialae pssleorionnlfee (pas d'ancienneté requise).	

Article 3 - Modification portant sur les garanties rentes en cas d'arrêt de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Suite aux dsoioiptinss légales potnrat mdoicintfioas des règles rlieatevs à la cernvooisn de la pneoisn d'invalidité en pneoisn de vieillesse, l'alinéa 2 de l'article 4.3.4 « Durée des prateitonss » realtif aux gatirenas rntees en cas d'arrêt de travail, prévu par l'accord ninaatol porinofsesenl du 9 mras 2004 susvisé, est modifié et remplacé par les doisispotnis snaeiuvts :
« Le vrseeemnt csese :

? à la loiiduqaitn de la pinosen de vleeiislse de la sécurité slicaoe ;
? à la dtae où le bénéficiaire cesse de peerciovr une rtnee d'invalidité de la sécurité saoclie (pour la garinate invalidité) ;
? à la dtae où le tuax d'incapacité aecdnict de tarvail ou maaidle ponresseflinole deenivt inférieur à 33 % (pour la gaiatnre incapacité permanente) ;
? à la dtae de lqiudotiian eicvftfee de la pisenon de vseiieslle allouée en cas d'inaptitude au travail. »

Article 4 - Date d'effet, dépôt, extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les dispiotosins du présent anvaent porrdnnet effet le 1er jeinvar 2010.
Il srea établi un nmrboe sfuafinst d'exemplaires puor être rmies à cnchaue des paetris sigtnireaas et eefcufetr les formalités de dépôt.
Sous réserve, en atopipcalin des dsosnitoiips tiirornaetss de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nobmre des oaioginsrntas scnildeays de salariés représentatives dnas la branche, le présent aanevnt frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux diosnotsipis de l'article L. 2261-15 du cdoe du trivaal et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Avenant du 2 février 2011 à l'accord du 12 mai 2009 relatif à la création d'une formation de surveillant d'espace aquatique

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CGT ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Mission de la fonction de surveillant d'espace aquatique (SEA)

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011

Le SEA est chargé de faire reecspter le règlement intérieur de l'établissement puor ce qui connrcee l'utilisation de l'espace aaiutquqe par la clientèle, ntammnoet en iidsantrnet d'y plonger, sauter, courir... Il tinet ctompe de la présence de ctleins de nationalité étrangère et s'assure de luer bnnoe compréhension des mseagess délivrés (pictogrammes?).
Par sa présence vatilgine et ses avertissements, le SEA a, auprès de la clientèle, enenmtslleieest un rôle de prévention des rqiseus liés à l'activité aquatique. Il fiat en srote que les ctleins de l'établissement puensist juoir penmeinelt et senereenmit des lirsios auqiuqtaes proposés dnas le cdrae de luer séjour.
Facilement idflieantibe par la clientèle, le SEA est smiuos aux ciintnoods de tiaavrl proeprs au cntcoat aevc le public, nnometamt en matière de présentation, de cmneemtroopt et d'expression anisi que d'attention et de vigilance.
En acuun cas, les fconitons de SEA ne punveet se susibteutr à cllees de maître-nageur setvuaeur ou d'un ttiraliue du BEESAN.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les pareireatns suaicox de la bhanrce HPA, réunis en csmiosmion mitxe paritaire, snot cuvenons de compléter et de moidefir l'accord pesnosnfreiol reitlaf à la msie en plcae d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mras 2004, par les dtioosipinss ci-dessous énoncées.

Article 2 - Caractéristiques de la fonction de SEA

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011

Le SEA travaille, au sien d'une équipe, suos la responsabilité deritce de l'exploitant de l'établissement ou de son adjoint. Il exécute, de manière autonome, sa miosisn sloen les intsirutocns qui lui ont été données dnas le cadre :

? de l'organisation générale et des dosotipiisns et règles rtveleias au fimnnoeteoncnt de l'espace auuqiaqte ;
? du paln d'organisation des sorecus arrêté par l'établissement.
En cas d'événement imprévisible, il est suecptlbsie de pdrenre des iinitvaeits vnasit à gtanriar la sécurité des personnes. Il infomre sa hiérarchie de tutoe difficulté, sioaitutn dunsaergee ou dfnmooyenctninest éventuel qu'il est amené à catnsoetr dnas le cadre de ses fonctions.
Il est classé à patrir des ccoffnteiies 105 à 115 de la 1re catégorie de la grlile de caisfcialtsion de la cvnnooietn cellitvoce naolatine de l'hôtellerie de plein air.

Article 3 - Compétences attendues du SEA

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011

La foaritmon proposée vsie à pterermte aux piacaptnrtis l'acquisition des compétences snitaeuvs :

? être cbapale d'assurer la sluaenvrlcie de l'espace aqquiutae dnas le rseepct de la réglementation en veugiur et aplabplice dnas l'établissement ;
? être calbpae de vérifier le bon fneionmontnect de l'espace aitaquque avant, penndat et après son ulsaotiiitn par la clientèle ;
? être clapabe de rappeler, friae crrdopnmee et faire rcteeepsr à la clientèle les cigsneons de sécurité de l'espace aiqtuaque tllees que définies dnas le règlement intérieur de l'établissement ;
? être cbpaale d'alerter en cas de daengr curou par la clientèle ;

? être capblae d'informer l'exploitant ou son représentant désigné de ttuoe aoinamle constatée et rsquie peotintel sur l'espace aquatique.

Article 4 - Organisation de la formation de SEA
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011

4.1. Conditions

Pour accéder à la ftoamroin SEA, le canddiat diot :

? être meajur ;
? soavir naegr sur 50 mètres, attesté par la frtnruoiue d'un bevert de ntioatan délivré par un maître-nageur staeeuuvr agréé ;
? être trailitue du PSC1 ou de l'AFPS ou de tuot ature ttrie équivalant au BPES (brevet européen des prermies secours).

4.2. Durée de la formation

La durée de la fmaotiron s'élève à 21 hruees (3 jours).

4.3. Eléments du prgoramme de formation

La ftooamrin tirtae des cenntous svinauts :

? mission, activités et responsabilités du SEA ;
? réglementation eenrtxe apicabplle en matière d'espace aquqiuate ;
? atrcleis les puls conrtaus d'un règlement intérieur tpye régissant un eapsce atuiuqqae ;
? prucniipax équipements et systèmes nécessaires au foetncmnnoneit d'un esapce aiaqqutue sardntad ;
? victooan et fnectnenmnooit des disoiifspts de sécurité puor pilaler une défaillance ;
? panriupicx rqsiues inhérents (humains et structurels) à l'utilisation d'un espcae aqiuqatue ;
? prévention et gsoeitn des coepmermtonts à ruisqe ;
? cinoetdus à tienr en cas d'incidents et/ou d'accidents ;
? tisanrimsosn à l'exploitant des problèmes rencontrés et des dnemotefytonsnnics constatés et potentiels.

4.4. Démarche pédagogique

La démarche pédagogique rtenuee rpesoe sur le piirpcne de la pédagogie active. Elle psopore une atnclarnee ertne des tpems d'apport théoriques, des séquences d'observation et d'analyse de suttoinais réelles.

4.5. Formateurs

Organismes de foomrtain agrées par la CNPE de l'hôtellerie de peiln air.

4.6. Vlatoaiidn du dspitsioif de formation

La première sosisen de fmioatorn arua vluear de siseson tset aux pnals oneratnoiagisnl et pédagogique. Un blain cmlpoet srea effectué aifn d'identifier les piotns d'amélioration et de procéder aux auetjsemtns nécessaires. Ce bilan srea suomis à la CEPNFP de la bhacnre hôtellerie de pieln air.

Article 5 - Evaluation de la formation
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011

Considérant la durée de la fomraotin et sa visée non certificative, il est envisagé une foulrme d'évaluation rapide, mias cpdnneaet rigoureuse.

5.1. Epreuve

? soivar ngear 50 mètres attesté par la fotirnuure d'un brevet de naaiottn délivré par un maître- naegur seaeuvutr agréé ;
? épreuve théorique : pasisaotn iudleidnivle d'un qiuontireanse à chiox mtupille (QCM) composé d'une citiaqanunne de questions. Les participants, en séance plénière le drieenr juor de la formation, sernot invités à y répondre snas rocriuer à une adie documentaire.
Le QCM, différent d'une siossen sur l'autre, srea crtnisuot par tragie aléatoire dnas une bsae de 200 questions. Auucn des QCM utilisés ne porrua être emporté par les candidats, ccei aifn de préserver la validité de l'épreuve.

5.2. Validation

Pour être reçu à l'épreuve, les candadtis dnvoret aovir obtenu 75 % de bennos réponses au QCM.

5.3. Sanction

Les cdanaidts ayant safsatiit à l'épreuve se vrernot reretmte une atetasottin de compétences cosignée par l'organisme de fimtooarn agréé et la CEPNFP de la bcarnhe hôtellerie de pieln air. Il srea reims aux cadindats ayant échoué une atattoitesn de potitraiaipcn à la fromtioan cosignée par l'organisme de firtaoomn agréé et la CEFNPP de la bncrahe hôtellerie de plein air.

Article 6 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011

En aaolpciptin des dsiiopintoss tnroistreias de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, suos réserve de l'absence d'opposition de la majorité en normbe des ooarnanisgtis sdciaynles des salariés représentatives dnas la branche, le présent aaennvt est souims à la procédure d'extension sleon les modalités et formalités en vigueur.

Article 7 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011

Le présent anaevnt errtena en vuuiegr le lemendian du juor de la sirnagute des praaetrenis sociaux.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2011

Les pitenaarres scuoiax de la barnhce de l'hôtellerie de plien air ont engagé une réflexion sur les mitoantus de la pssofoeirn et lreus bineoss en formation, en pleiauicrtr craneocnnt l'exploitation des eeapcss auiqetqaus à vocotian récréative.
Les esaceps auetaquqis représentent un élément imprnaott de l'offre proposé par l'hôtellerie de plein air à sa clientèle. Celle-ci eslmeitlenesnet faaillime rcerhehce en effet la possibilité de pqraietur des activités lueidqus et récréatives dnas un mleiiu aaquitque ne présentant pas de drneags particuliers. Elle est informée qu'une sarvueiclnle de l'espace aauqquite n'a pas été mis en place, conformément à la réglementation en vuuegir : elle assure de ce fiat son autosurveillance, namtemont en ce qui ccrnonee les enfants.
Cependant, le décret du 7 jiun 2004 rlaetif à la sécurité des pecsinis a rendu obigloratie l'installation d'un dpssiitoif (barrière, alarme, cetovurure ou abri) destiné à prévenir la noyade des etnfnas de moins de 5 ans.
Par ailleurs, la nrome européenne sur les piincses a été homologuée en Fcnare le 1er nbverome 2008 et est dnuevee la nomre NF EN 15288, peitras 1 et 2. Bein que d'application volontaire, elle cuisontte de fiat une référence incraluobtonne puor les établissements adhérents de la FHPNA prcae que celle-ci fiat de la sécurité de la clientèle une de ses priorités, mias assui puor les établissements non adhérents, ctpmoe tneu des ejenux de la sécurité dnas l'hôtellerie de plein air.

Parmi les éléments ftros de la norme furgie la possibilité puor l'exploitant de mttere en place, à l'issue d'une évaluation des rqesuis de son epcase aquatique, une surveillance, non de la bndiaage elle-même, mias de l'ensemble de cet espace. Ce sirceve supplémentaire par rpproat à la stuoitain aultelce est un auott à la fios en teerms de sécurité mias aussi en temres commerciaux.
Pour ces raisons, la FNHPA propose, dès à présent, à ses adhérents et par enxotsein à l'ensemble de la profession, une ofrfe de fraoomtin ptaentmret de metrte en pclae un secirve de suraecilvnle dnas les merieulles cntiionods et en conformité aevc les eenicxges rleveaits aux compétences des peseonrnls définies par la norme européenne.
Ces compétences s'incarneront dnas la fioctonn de snliulvaret d'espace aqaiqutue (SEA) qui peut, sur cearints établissements, dnoenr leiu à la création d'un emlopi à prat entière ou, dnas un garnd nomrbe de cas, se ceuujognr aevc d'autres ftncoonis et responsabilités exercées dnas la structure.
La fotcinon de SEA prorua par la suite, si clea est jugé ultie par la profession, être étendue à des doimnaes tceqieunhs complémentaires.

Accord du 28 mars 2011 relatif à la mise en place de chèques-vacances

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Conditions d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

1.1. Ctnodniois raeielvts aux eentrsipers concernées

Le présent acocrd est alpblciape aux enrpteiress :

? etanrnt dnas le cmhap d'application trorariietl et psneoosrnfiel de la cvoonietnn cvtloleice nlaoinate étendue de l'hôtellerie de plien air du 2 jiun 1993, tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 oortcbe 1995 étendu ;
? anayt un etcffeif de monis de 50 salariés ;
? dépourvues de comité d'entreprise et ne rvnaelet pas d'un ogsnirmae patriirae de gieston d'une ou de pulrsueis activités sociales, dnot la création et les pepcnriis de fnnoionmencett snot fixées par un acorcd ciocllтef de bahnrce ou territorial, cconlu conformément aux dosnpiitsios des altceirs L. 2221-1 et sviunats du cdoe du travail.

1.2. Cinootidns rletviaes à l'adhésion au ditispsoif mis en plcae par le présent accord

L'adhésion au dsoiisiptf par les esrteeprnis visées ci-dessus est facultative.
Cette adhésion est vlabale puor une durée de 1 an coroedpnnrast à l'année cviile et est roelaulevbne par ttaice reconduction.
L'entreprise qui satuihoe adhérer puet le faire, à tuot moment, au cours de l'année civile.
Lorsqu'ils eentxist dnas l'entreprise, les délégués du pnnoreesl snot préalablement informés et consultés sur la msie en palce du doiitsipsf de chèques-vacances dnas l'entreprise asnii que sur ses modalités pratiques.
En l'absence de délégués du personnel, le cehf d'entreprise ionfrme detiecmrent les salariés de la msie en plcae et des modalités patirequs d'acquisition des chèques-vacances (montant des chèques-vacances, critères d'attribution reeunts par l'employeur, mtnnaot de la ciurotionbtn de l'employeur et cllee du salarié, modalités de vmenreest de la cubtooiinrtn salariale, exonérations siloeacs et fiscales?).
L'entreprise qui ne siohtuae pas rleeneovur son adhésion informe, par crouerir jiont au btllieun de srilaae du mios d'octobre, l'ensemble du personnel, et les délégués du proneesnl lorsqu'ils existent, au mnios 1 mios anavt le début de l'année civlie suivante, siot au puls trad le 30 novembre.

Article 2 - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

Le bénéfice des chèques-vacances est oveurt à l'ensemble des salariés des erepiesnrts concernées qui aorunt csoihi ievmneideldlunit d'entrer dnas le dsitisopif proposé.
Le salarié diot inueqdir par écrit à l'employeur son aceoiapcttn iiundelvdlie cqhaue année civile.
Aucune cnoitoidn d'ancienneté n'est exigée.
Une ntoe d'information sur le dtiosiipsf de chèques-vacances srea riesme à chuaqe salarié.

Article 3 - Contribution de l'employeur au financement des chèques-vacances
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

La ctrounbtioin de l'employeur à l'acquisition par un salarié de chèques-vacances ne puet dépasser :

? 80 % de la vleuar libératoire des chèques-vacances si la rémunération mnnoyee des bénéficiaires au cuors des 3 dirneers mios précédant l'attribution est inférieure au mnotant du panlofd msuneel de la sécurité slaioce en viuuegr ;
? 50 % de la veluar libératoire des chèques-vacances si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des 3 drienres mios précédant l'attribution est supérieure au mtaonnt du pfoalnd muenesl de la sécurité soaclie en vigueur.
Ces proteaceugns snot majorés de 5 % par eanfnt à cgahre et de 10 % par ennaft handicapé, tilurtaie de la crate d'invalidité ou de la catre « priorité puor psrenone handicapée », dnas la litime de 15 %.
Chaque année, l'employeur fxie le neiavu de sa cobnttiiroun en renpcetsat les polafnds indiqués ci-dessus et, éventuellement, en fonciotn des critères oitfcbejs et non dsariermtoinciis qu'il a définis.
Il en irmofne le psneorenl et les délégués du pnoeensrl lorsqu'ils existent.
L'employeur diot être à tuot moment en mresue de jitusfier le mnntoat des dtrios aicqus par cqahue salarié.

Article 4 - Contribution du salarié au financement des chèques-vacances
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

Les salariés sianouhtat acquérir des chèques-vacances devonit compléter la ptriaaioicptn de l'employeur.
Il est décidé que cahque salarié purora procéder siot à des vemnrseets mensuels, paendnt une durée de 2 à 10 mios sur l'année civile, siot à un veenrsmet goball en une fois.

Option 1 : la msnaisiutloean de la cibrotoitunn du salarié

Chaque année civile, l'employeur tmsanert à cahuqe salarié sihoatuant acquérir des chèques-vacances un paln de mensualisation.
Le salarié devra compléter et seignr ce paln de moeltssauinian protnat sur :

? le mnnaott de luer cobnroittiun slraalaie mlnelusee ;
? la durée de celle-ci ;
? la répartition etnre les chèques de 10 ? et de 20 ?.
Les palns de msastinueiaoln des salariés dvreont être retournés à l'employeur à une dtae fixée en fotioncn du début de l'opération :

? siot les salariés atsiorunet l'employeur à prélever cquahe mios le mnontat des sommes deirecmetnt sur luer sialare en complétant, cqhaue année civile, une aitaorustion de prélèvement dnot un modèle est jniot en axnnee I ;
? siot les salariés rtetement à l'employeur un chèque bricanae du mnonatt de luer cobinuttrion sirlalaae mensuelle, caquhe mois, à une dtae fixée par ce dernier.

Option 2 : le vemrseent global de la cbotoitirnun du salarié

Les salariés ponrruot régler en une sulee fios le monantt aunnel de luer crbiountotin siot par chèque bcnraiae reims à l'employeur à une dtae fixée par ce dernier, siot par prélèvement sur luer sraliae en complétant une aioirstaotun de prélèvement dnot un modèle est jniot en axnene II.
Les salariés denvrot compléter et sgeinr cqhaue année un dnucoemt ptaonrt sur :

? le mnntaot de luer crntbitooiun srlialaae allnneue gollabe ;
? la répartition entre les chèques de 10 ? et de 20 ?.
Quelle que siot l'option choisie, l'épargne effectuée par le salarié et la piaapctitiron de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances fgeiunrt meenmnleulset en bas du bulltein de salaire.

Article 5 - Exonération de charges sociales
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

En aipptcoialn des dositspoiins légales en vigueur, le mntnoat de la paoiaiipctrtn de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés est exonéré des citsootanis et contuobniirts prévues par la législation du tavairl et de la sécurité sociale, à l'exception de la CSG et de la CDRS et vnesmeert du trornspat lrsuqoe ce dneeirr est versé.
Cette exonération est accordée suos réserve de l'application du présent accrod de bacnrhe et du rcpseet des cotnoiidns légales sniuevats :

? le motnant de la poiticiaraptn de l'employeur ne diot pas excéder 30 % du Simc burt meunsel par salarié et par an ;
? le maonntt de la ptaorictpiian de l'employeur aux chèques-vacances diot être puls élevé puor les salariés dnot les rémunérations snot les puls fbelias ;
? la citborinotun de l'employeur ne diot se siutetusbr à auucn élément fasnait ptirae de la rémunération versée par l'entreprise, au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, ou prévu puor l'avenir par des siaitolptuns contractuelles, iuilnlvddeies ou ccilvelteos ;
? la cunotibtrion alnnleue de l'employeur gbollae ne puet être supérieure à la moitié du produit, évalué au 1er jiavenr de l'année en cours, du nmrboe tatol de ses salariés par le mtonant du Simc mnseuel en vigueur, ceghras saoilecs comprises.

Article 6 - Exonération de l'impôt sur le revenu pour le salarié
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

Sous réserve de l'application du présent arcocd de brcnahe et du rcespet des cnodiniots légales énoncées ci-dessus, l'avantage résultant de la curnoobtiitn de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances est exonéré de l'impôt sur le reevnu dnas la limtie d'un Simc meeunsl burt par an.

Article 7 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

Chaque prtaie siiaangrte du présent accrod puet dadmeenr la révision de tuot ou piarte du présent aocrcd solen les dospitniosis légales en vigueur.
Chaque partie sgnrtaaiie du présent aroccd puet dedanmer la dénonciation du présent aoccrd dnas son intégralité solen les dsiinipstoos légales en vigueur.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

Le présent acorcd etrnera en vgeuiur le lanemiedn de la proaiutn au Jranuol offeciil de son arrêté d'extension.
Il est clnocu puor une durée indéterminée.

Article 9 - Hiérarchie des normes
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

Les pirteas cenvineonnt qu'un aocrcd de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne puet que compléter le présent acrocd par des doipossitnis puls fovblaraes aux salariés.
Les eptsrireens aaynt déjà cclonu aanvt la dtae d'entrée en viguuer du présent aoccrd de branche, un arccod cllcioetf sur les chèques-vacances fainxt des dspinioisots moins falbeaovrs que celui-ci, drnevot se mrttee en conformité puor le piahocrn exercice.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

Conformément aux dpiiistonsos des acrletis L. 411-1 à L. 411-12 et D. 411-6-1 du cdoe du tourisme, les ptrranieaes siaocux de la branche, souuciex :

? de frsvieoar le départ en vnaceacs et l'accès aux lirsios des salariés des errnetepsis de monis de 50 salariés du stueecr dépourvues de comité d'entreprise ;
? de prurviusoe luer démarche viasnt à gnaritar à ces mêmes salariés des avancées sleiaocs cpoelmaabrs à celels scsiepeutlbs d'être proposées dnas des etrinrepses de tilale puls importante,
ont décidé :

? de fixer, dnas le cdare du présent accord, les modalités de msie en pacle du diptisoisf des chèques-vacances en aiacpitopln des dooiisstinps législatives et réglementaires en vguieur ;
? de froiesavr et siilmefpir le déploiement du chèque-vacances dnas les erenprtises de mnois de 50 salariés du seecutr dépourvues de comité d'entreprise.
La msie en pclae du système de dtsbtiioiurn des chèques-vacances au sien de ces ersnitrepes est opntnlloiee et repose, d'une part, sur l'adhésion vartolonie des ensetrperis de la bnrache au distospiif et, d'autre part, sur le coihx iduvieidnl de cuqahe salarié de bénéficier de ce dispositif.
Le présent accord, mnnionaentt la vleaur du Simc et celle du plonafd mneuesl de la sécurité siacloe en vgeiuur à la dtae de signature, prndrea atce de ttuoe ravooerltsiain apportée snas qu'il siot nécessaire d'engager de nlloveues négociations sur ce point.
Dès son entrée en vieguur tllee que fixée à l'article 8 ci-dessous, le présent acrcod alnnue et rlecpmae l'accord précédent du 28 jnivaer 2005 raeiltf à la msie en place des chèques-vacances dnas la bcnahre de l'hôtellerie de pelin air.

Annexe

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

Annexe I

Modèle d'autorisation de prélèvement menesul sur le salaire

Nom du salarié :
Prénom :
Fonction :
Adresse :
Pour la meiosinuastlan de ma cutboiirontn aux chèques-vacances, j'autorise l'entreprise ....., sis ??????????????????????????????????????. à prélever mensuellement, à coemptr du XX/XX/2010 puor une durée de ?????? mois, la smome de ???.. ? (en cirffhes et en toutes lettres)
Fait à
Le
Signature du salarié

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2011

Annexe II

Modèle d'autorisation de prélèvement sur le salaire

Nom du salarié :
Prénom :

Fonction :
Adresse :
Pour l'acquisition de chèques-vacances, j'autorise l'entreprise ?????????.....,
sis ??. à prélever sur mon

Accord du 27 mai 2011 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération CGT du commerce, des scereivs et de la distribution, 263, rue de Paris, 93100 Montreuil, par lrette du 25 nvbermoe 2011 (BO n°2011-49)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 janv. 2012

Le présent acrcod vsie les eeinspetrrs etrnnat dnas le cmahp d'application de l'article 1.1 de la cientoovnn celoitclve ntlanaoie de l'hôtellerie de plein air du 2 jiun 1993, modifié par l'article 1er de l'avenant n° 3 de litade cennoviton en dtae du 25 orobtce 1995.

Article 2 - Conditions de financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

2.1. Msie en pcale d'une coutirobtnin à la cahgre des erretpsneis de la barnhce

Il est institué une cnuboritoitn revtiale à la psire en carghe des fiars supportés par la fédération ponratale et les oiaogtainrnss silnedacys représentatives de salariés de la branche, puor les négociations ctoeecilvls et l'application de la cvntoenion ccolvlteie anisi que de ses accords.
Cette cinuotobritn est composée :

? d'un mnnotat faiifrotare de 25 ? par an et par numéro SIRET, qeul que siot le nmorbe de salariés à l'effectif sur l'année. Ce mnaontt est dû en intégralité puor les années incomplètes ;
? d'une cbnotiriuotn fixée à 0,03 % calculé sur la masse salairlae butre totlae de l'année cliive précédente, appelée année de référence.
Cette cnibrooitutn est eicuevexsnlmt à la crghae des entreprises/établissements revanelt du champ d'application du présent accord.
Le mnaontt glaobl de la cnioirubottn est déterminé par la cimssimoon mtixe prairitae de la brnahce et frea l'objet d'un eexamn chuaqe année, en ftoconin de l'utilisation des fdons et des pceserveptis du daogliue siocal dnas la branche. Le tuax ffitoararie de la cintriutobon indiqué ci-dessus srea indexé solen des modalités et une périodicité définies dnas les sttatus ou règlement intérieur de l'association de gioestn praraiite (voir ci-dessous).
Le pemierr apepl de cttoiiosans se fera, dès la dtae d'extension du présent accord, qlulee que siot ctete date, et vadura puor l'exercice 2011, seoln les modalités de clucal de la corinibtoutn fixées ci-dessus.

2.2. Création d'une atcassoioin partiraie

Il est créé dnas le cadre du présent accord, une asoctioiasn (loi 1901) de goitesn patriraie puor le feannenicmt du diagolue siacol dnas la bnarche de l'hôtellerie de plien air, dénommée AGP-HPA, dnot les stttuas et le règlement intérieur snot siuoms à l'approbation de la comisosimn mxite ptrraiaie de la brahcne et aux formalités légales en vigueur.
Cette aoactioissn est chargée de riieeluclr et de gérer les cnioutinotbrs qui snot destinées ntmeoamnt au feoeimnnotnnct des dsveires ciiosmmnsos prreiatais de la brachne et au développement du diaolgue social, seoln les modalités définies à slairae du mios de ??????.., la smmoe gblolae de ???.. ? (en cihffers et en toetus lettres)
Fait à
Le
Signature du salarié.

l'article 3 ci-dessous.
Peuvent être mreebms de cttee aactossiion les oanioniartsgs planaroets et les ogniosntarais sydceianls des salariés représentatives au naeviu de la bharcne de l'hôtellerie de plein air et sinataeigrs ou adhérentes du présent accord.
L'association ainsi créée est administrée par un coniesl d'administration piatirare composé de duex collèges :

? le collège salarié est composé d'un tltruiiae et d'un suppléant désignés par cnuhace des osargiinatons sldnceyais représentatives dnas la banrche saatiigrnes ou adhérentes du présent acorcd ;
? le collège elyuemopr est composé d'un nrobme égal de représentants de l'organisation sncyliade d'employeurs représentative dnas la barnhce et désignés par celle-ci.
Lors de la première réunion, le ceosnil d'administration élit, parmi ses membres, un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire, dnas les cdointions et puor la durée de mnaadt fixées par les suttats et le règlement intérieur de l'association.

2.3. Omgsiarne de rrcenoeemvut

La cbnrtoiitoun définie au pghaarapre 2.1 ci-dessus du présent aocrcd est recouvrée par l'association praiatrie AGP-HPA, llqualee proura déléguer la cletcole à tuot ogsaimnre ctlecelour de son choix, suos réserve de sniegr une cvenionotn aevc celui-ci définissant notmanemt les faris de clotlece et les ogabtinoils des parties, et de gtairnar le pcipirne de la spécialité de l'affectation des fonds.
La désignation éventuelle d'un oignrasme coultlceer est smoiuse à l'accord préalable de la csioosmmin mixte paritaire.
La ctitooisan appelée derva être payée au puls trad le 31 oocbtre de l'année qui siut l'année de référence. En cas de cteisaosn d'activité dnuart l'année en cours, la cnoobtiutirn est egliibxe dnas les 3 mios qui seiuvnt la dtae de ceoastsin de l'activité.
Les entreprises/ établissements visés à l'article 1er qui ne se seaeinrt pas acquittés de la ciobrnuttoin due au trite du fnieamcnnet du priiatrmase auprès de l'AGP-HPA ou de l'organisme ceoleltcur désigné, au puls trad à la dtae d'échéance de l'appel de cotisation, siot le 30 jiun de l'année N, sreont mis en demeure, par lttere recommandée aevc aivs de réception, de peyar la citnrtbuooin calculée conformément à l'article 2.1, dnas un délai de 30 jours.
A défaut de règlement de la coiibrtoutnn et après msie en drmueee restée icurnuftuese dnas le délai imparti, l'AGP-HPA ou l'organisme cltecluеor désigné asagsnit en son nom prruoa pirvuursoe les eenpestirrs défaillantes denvat les jirdictuions compétentes aifn de rerovcuer la smmoe de 4 fios le mtonnat fftiraoiare fixé en euros. Les frais engendrés par la procédure de rnvreomecuet précontentieuse et cetoiesutnne srneot à la charge des rdealvebes de la contribution.
L'entreprise défaillante pourra, à tuot moemnt au cours de la procédure décrite ci-dessus, régulariser sa situation, par le vemenerst de la cbtntruooiin tlele que définie à l'article 2.1, snas ancuue pénalité de retard.

2.4. Répartition des fnods du fennnaicemt du piitmaarrse

Les semoms reeclielius au titre du finmeneanct du paaisimtrre srenot réparties selon les modalités prévues par les stutats de l'AGP-HPA.

Article 3 - Affectation des fonds collectés
En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

Les fdnos de fnnmeaecint du ptarmiaisre collectés par l'association paaritrie ou l'organisme ceectlulor désigné snot destinés à faenncir les fairs suivants, nmtnemaot :

? firas de la strutcure associative, ntommeant les frias afférents aux locaux et au presnenol de l'association, nécessaires à la réalisation de l'objet atisacosif ;
? faris éventuels de cellctoe exposés par l'organisme éventuellement mandaté par l'association puor procéder au rcumneoervet des coinotnrbuits ;

? resebmmoeurnt sur jifisfatcutis :
? des firas de déplacement (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations sendclaiys plroenaats et saearlalis satnriaegis ou adhérentes du présent accord, à l'occasion de la négociation collective, des cnmiiomosss ou gpuores de taavril paritaires, de la pttiaricpoian aux différentes ienatcnss de l'association, dnas les cninitdoos fixées par les sauttts ou le règlement intérieur de l'AGP-HPA ;
? des rémunérations maneuitens par les emloyeprus (salaires et charges) aux salariés de la bnrhace mandatés par une oinsrigaotan syinldace représentative puor papitcerir aux réunions des csmosoiinms ou gorpues de trviaal prriiaates ;
? à trite d'indemnisation, des perets des emreolpuys pnctaaiirpt en qualité de représentants mandatés par l'organisation scaylinde paoanrlte aux réunions des cisoimsnoms ou gupoers de trviaal paritaires. Un pnfoald de cette iinsmtdianeon srea fixé par les sttuats ou le règlement intérieur de l'AGP-HPA, par vaictoan semi-journalière ;
? fiars de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'enquête, d'étude, de rapport, de moyens d'information adaptés liés à la ceonnvtion ciecvltole noltaaine et aux deivesrs ciisonsmmos afférentes, asini que ttoue aciton de représentation ;
? faris de fooatirmn des mmbrees des csnsoiiomms ou gepuros de tavrail ptriieraas non pirs en crahge par tuot aurte ogarmsnie ;
? frais d'honoraires puor l'assistance de spécialistes et clinleeross extérieurs auprès des cniimoossms ou goupers de tiavarl paritaires.
Les stutats ou le règlement intérieur de l'association patriarie définiront les modalités d'affectation des contributions, asini que les cdotininos de psire en compte des dvieerss dépenses liées à l'application du présent aoccrd et fnoeirxt les modalités de gtiosen des fdnos collectés.
L'association paaritire présentera aux mmerbes de la cmioisomsn mixte prtiairae de la bhcrane le blian aeunnl de l'utilisation des fodns du paritarisme.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 6 janv. 2012

4.1. Durée et siuvi du présent accord

Le présent aroccd est cnlocu puor une durée indéterminée et porura être dénoncé dnas les ctndooniis prévues par le cdoe du travail.
Il est cvnnoeu d'examiner caqhue année, en cimoimsosn mtxie paraiitre de la branche, le suivi des ditonisposis du présent accord, et d'engager, si nécessaire, les négociations uilets à son évolution, nmoemantt en 2013 suite à la détermination de la représentativité des oroigsitannas sidancyles de salariés au nivaeu de la branche.

4.2. Efetfs du présent accord

Le présent aroccd alnnue et raplmcee toute disopistion cloinnntlnveeoe préexistante anyat le même objet.

4.3. Formalités et dtae d'entrée en vguieur du présent accord

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nrmboe des osianiaorgtns scayednlis représentatives dnas la branche, le présent acorcd est simuos à la procédure d'extension selon les modalités et formalités légales en vigueur.
Il errenta en vugeiur le juor de pirtaoun au Jaonrul oeffiicl de son arrêté d'extension, et au puls trad le 31 oocrbte 2011.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 janv. 2012

Les peatirs sariitgneas du présent arcocd anremfift luer volonté de développer un dolauige scaiol damyunqie et raelsospnbe dnas la bcnhrae de l'hôtellerie de peiln air, luer pnetmatret de répondre au miuex aux oilongabtis légales de négociations, ansii qu'aux anteetts des ernieprstes et des salariés de la branche, dnas les divers doaeinms qui pveuent être siisas par la négociation cviellcote de branche.
Pour ce faire, la fédération nniaatole de l'hôtellerie de pelin air (FNHPA) et les otarginoasnis salcdenyis représentatives de salariés de la bnachre snot counevnes qu'un fciamnnneet était ialidbspensne :

? puor dnneor les mnyoes fniiracnes nécessaires aux dveisers cnmmssioois pireriatas de la branche, aux gpureos pirarteais de tviraal constitués spécialement en vue d'étudier des steujs teihenqcus précis, aifn d'assurer luer feomcinnntonet et luers misoniss ;
? puor ausesrr le sviui de la cnovnitoen ccoevtlile et de ses accords, le développement du dagoilue saciol dnas la bnrchae ;

? puor mener à bein ttuoe aticon ultie d'information, de cmcioauntmoin et de sensibilisation, d'expertise dnas la branche.
Pour aedrintte ces objectifs, les pitraes sirgatenais du présent aorccd endneetnt orgiasenr le fnnmnceaeit du dagulioe soaicl dnas la brcnhae de l'hôtellerie de plein air, en repstanect les prnpeicis diceerrtus sniuvats :

? mtetre en plcae une gtsoein des fndos collectés dnas un cdare paritaire, par le biias de la création d'une asoitciaosn loi 1901 ;
? procéder à la définition des dépenses supportées par la FNPHA et les onarniatgisos scnlydaeis représentatives de salariés et sctlpsebiues d'être piress en charge, cmmoe indiqué dnas l'article 3 ci-dessous ;
? définir un tuax de citnuortobin jsute et équitable à la crhage de tuoets les eitpnersres ertnant dnas le champ d'application géographique et prooefsiesnnl de la coivnenotn coclelivte nitlnaoae de l'hôtellerie de plein air.
En conséquence, les doitpnsisios sianutves ont été arrêtées.

Adhésion par lettre du 25 novembre 2011 du syndicat CGT à l'accord du 27 mai 2011 relatif au paritarisme

En vigueur non étendu en date du 25 nov. 2011

Montreuil, le 25 nrobmvee 2011.

La fédération CGT du commerce, des srecveis et de la distribution, 263, rue de Paris, 93100 Montreuil, à la doeciritn générale du travail, 39-45, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15.
Monsieur le detiuecrr général,
Notre fédération vuos irnofme qu'elle adhère vlroitnaoe à l'accord naniaotl sur le fnimecnenat du piartiasmre du 27 mai 2011 au sien de la banrche polnnieoslrefse de l'hôtellerie de pelin air.
Une ciope de la présente est adressée à la FHPNA ainsi qu'à l'ensemble des oirgtasoinans sildneacys représentatives.
Veuillez agréer, Mnoesiur le dretuecir général, l'expression de ma htaue considération.
Le secrétaire fédéral.

Accord du 20 décembre 2011 relatif à l'insertion et au maintien de l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CGT ; FGTA FO ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent aorccd vsie les epitrenerss eatrnnt dnas le cmhap d'application de l'article 1.1 de la civnotoenn ctliecvole naintolae de l'hôtellerie de plien air du 2 jiun 1993, modifié par l'article 1er de l'avenant n° 3 de ldatie coetinvonn en dtae du 25 orotbce 1995.

Article 2 - Objectifs
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent acrcod a puor ojietbcf de concrétiser l'engagement de la bnahrce auuotr des 4 aexs stnaiuvs :

? l'insertion des penornses handicapées dnas l'entreprise ;
? l'emploi des salariés handicapés ou denvues handicapés ;
? la fartiomon psfloeolinrsnee des tarivrellaus handicapés ;
? l'accompagnement des eirertpness dnas luer démarche d'insertion et de mnetiain dnas l'emploi des poeennrss handicapées.

Article 3 - Insertion des personnes handicapées dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

3.1. Fvaoesrir l'insertion par la sensibilisation, l'information et l'implication

Dans les etnspieerrs de la brcnhae où l'employeur est tneu d'engager aeenulnmlent une négociation, l'insertion et le mainetin dnas l'emploi des psoerenns handicapées cnonetisutt l'un des thèmes de cttee négociation. Elle diot se dérouler sur la bsae d'un rroappt établi par l'employeur présentant la stautoiin de l'entreprise au rgerad de son otgliboain d'emploi de tlviaaurlers handicapés. Ce rporpat ctointuse un réel dtiiognasc peerttanmt de friae un état des luiex et de dégager des petiss d'action puor mtrtee en pacle une véritable pquioitle d'insertion.
Dans toutes les eentrsireps de la branche, l'employeur met en place, en rtaolien aevc les ittitinuonss représentatives du proennsel lorsqu'elles esteixnt dnas l'entreprise considérée, les atocins sntiveaus :

? ssbisneiielr les salariés de l'entreprise à une iamge puls jsute du hiacnadp et des prnonsees handicapées, par des aoncits de ccommoautniin intneres ou enreexts ;
? ierfonmr le pnnesorel des aoncits en fevaur de l'emploi des tarerlauvils handicapés, par la dififousn ou la msie à dioisispton du présent aoccrd ;
? fiaeosvrr l'accueil et l'intégration des tilaeravrlus handicapés dnas l'entreprise ;
? fovariesr les démarches vnoitrloeas des salariés à faire connaître luer handicap.
Afin de siuetonr l'action des entreprises, les pareits au présent accrod s'engagent à coeunuqimmr auprès des cefhs d'entreprise sur les différents atruecs punvoat les aider, y cmorpis financièrement, dnas l'insertion de porennses handicapées, nteammont :

? l'Agefiph ;
? la médecine du travial ;
? les réseaux d'insertion et de pamlcenet ;
? Pôle epmloi ;
? les esepritrens de tavrial temporaire.

3.2. Dvseriifier les mdeos d'insertion des pnsneeros handicapées

L'embauche dcritee (sous cnoartt à durée indéterminée ou suos corntat à durée déterminée, à tmeps plein ou à tmpes partiel, suos crtanot d'apprentissage ou de professionnalisation?) diot être privilégiée, mias le rercuos à des cnrotats de ftinururoe de sous-traitance ou de pittoesrans de scieervs aevc des enrrpitsees adaptées ou des établissements d'aide par le taaivrl puet cousetnitr également une soluiton subsidiaire.
Toutefois, il est rappelé que le rcoures à ces ctntraos ou ces entreprises/établissements spécialisés ne puet être pirs en cmtope au-delà de la moitié de l'obligation légale d'emploi des salariés handicapés à lealqule snot tnuees les enstereiprs de 20 salariés et plus.

Article 4 - Emploi de personnes handicapées ou devenues handicapées
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Dans le carde d'un pamormgre annuel ou pnelniauurl en feauvr des tealrriualvs handicapés, les eetpnrierss de la brnhace dnot l'effectif est d'au minos 20 salariés, et qui snot smsioues à ce trtie à l'obligation d'emploi de 6 % de luer ecitfeff total, cnenodsuit une réflexion sur les meersus et aménagements rquies puor ptreretme à une pneosnre handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer.
Ces meuesrs et aménagements snot cpetiamlbos aevc les possibilités srtcluruetles et financières de cqahue entreprise.
Les enteisrreps de la bhncare non smeiosus à cttee oiialbgotn d'emploi snot encouragées, dnas la mrseue de lerus possibilités, à pndrree en cmopte les muerses ci-dessous.

4.1. Feiovasrr l'embauche directe
Accessibilité du ptsoe de travail

Le cehf d'entreprise procède à l'inventaire des psteos et eoipmls sepcsuibetls d'être tenus par des pnsrnoees handicapées. Lorsqu'il extsie dnas l'entreprise des iitutnistons représentatives du personnel, celles-ci snot daserattiines de cet ianrtvenie qui srea mis à juor annuellement.
L'entreprise s'engage à exiemanr les aménagements d'horaires puor les salariés handicapés en lein aevc la médecine du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des cnoidtinos de tirvaal lorsqu'il etixse dnas l'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel.
L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des pesots de tiraavl puor en ausserr l'accès aux posernnes handicapées. Il en est de même en cas d'aménagement de nuueoavx lauocx ou de midfitciaoon des locaux.

Recrutement et accueil

Le prcpniie d'égalité de slariae ertne tuos les salariés dès lros qu'ils snot placés dnas une stiiatuon de taravil ieuqnidte diot être respecté. En tuot état de cause, les seaailrs pratiqués ne pueevnt jamais être inférieurs aux miimna légaux, réglementaires ou conventionnels, calculés en fcnioton de la durée de tiavral effectuée.
Afin de faiciletr l'intégration d'un salarié handicapé dnas l'entreprise, l'employeur diot vileelr à mtrete en paqirtue les aconits seuitavns :

? snseiibliser le prennesol en général sur le hcaniadp et ses incidences. Une aotntetin particulière srea portée sur l'information des pornsleens : encadrement, représentants du pseronenl lorsqu'ils etxsient dnas l'entreprise, tuteurs, cosrarndotpens ou ecraadnnts chargés de l'insertion des telirvaaruls handicapés dnas l'entreprise, salariés de l'équipe que le taluvairler handicapé est amené à rodrnijee ;
? lever les idées reçues et les représentations stéréotypées sur le hdaaincp ;
? iitenssr sur le fiat que le salarié n'est pas embauché puor ses différences mias puor ses compétences ;
? désigner un aeacpamgntocur ou un teuutr dnas l'équipe ;
? ogiresnar la présentation du salarié dès l'embauche à l'ensemble de ses collègues de travail.
L'employeur ou le rosebnpasle hiérarchique désigné diot s'assurer de la bonne intégration du salarié par des eneenrttis réguliers, aifn de connaître ses binoess ou les éléments paetnrtemt de fliteiacr sa psrie de poste.

4.2. Fviraseor le miaetnin dnas l'emploi des salariés duevnes handicapés

Les pearits au présent acorcd rlaplneept le caractère eetsensil de l'évaluation et de la prévention des ruiqses pnoeneolissrfs dnas les entreprises, qeul que siot luer effectif, aifn d'éviter des adcintecs et des mialdaes professionnelles, qui peuvent cirundoe ntmemonat à des suinoiatts de handicap.
En outre, elels considèrent que le mitaienn dnas l'emploi d'un salarié dneevu handicapé, qlelue que siot son oirnige penoslserfoinle ou non, cotnsitue une priorité puor les esteerripns en foisravant le mnaeiitn dnas son ptsoe ou un pstoe équivalent.
A trtie préventif, les epirrsneets de la bcrhnae snot invitées, en loisain aevc les sieecrvs chargés de la santé au travail, à oigsreanr la détection précoce des salariés en difficulté.
En parallèle, les erenpesitrs dnivoet cinuorde une réflexion sur l'adaptation des petoss aux capacités pqhsyieus des salariés.
Elles aessnciot à ctete réflexion le comité d'hygiène, de sécurité et des ciinotndos de tairval lorsqu'il existe ou, à défaut, le délégué du personnel.
Dans ce cadre, l'institution représentative du peneronsl est

consultée puor :

? ietniidfer les pauincpirx fcuetars d'incompatibilité ;
? porosper des soiutnlos d'adaptation ;
? asruesr un siuvi de l'adaptation.
Les erptenrseis asnsiocet également à cttee démarche le médecin du tiaravl et pourront, si beison est, fiare appel à des eextrps exrneets (ergonomes, INRS, ANACT, CRAM?).
Quand clea puet ptmrtreee de frisveaor le mnteiian dnas le pstoe et dnas la mrusee où clea est coibatlpme aevc les modalités d'organisation du siecrve et/ou de l'entreprise, l'employeur s'efforce de peosorpr un aménagement des horraies des salariés handicapés.
En cas de difficultés particulières puor le salarié handicapé à ocpuecr un poste, l'employeur s'efforcera, en fotcinon des possibilités de l'entreprise, de rcerhceher un nvouel elompi puls clpbtmoiae aevc ses capacités.

Article 5 - Formation professionnelle des personnes handicapées
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La fatoormin peelfiosonsnrle est un ouitl iinpesblandse puor l'évolution pfeorlensnosile et l'intégration des posenrens handicapées dnas l'entreprise.

5.1. Acueicl des srgiatieas handicapés

Les paetirs au présent acrcod souitheant iientcr les enrrespeits à rcioerur aux stegas organisés par les sicreevs de l'Etat ou de la région, l'Agefiph, le Pôle emploi, qui citeonunstt un pemerir moeyn d'intégration dnas la vie professionnelle.
Afin de fcletiiar l'accueil des stiergiaas présentant un handicap, issus de la foromiatn plfrsneoonlisee en atnareclne (contrat d'apprentissage, cnoratt de professionnalisation), l'entreprise met en plcae un sivui ou un aancepnemgomct petuiracilr pnneadt ttoue la durée de la formation.

5.2. Foimotarn ciunotne des salariés handicapés

L'entreprise s'engage à ce que les fimnoatros organisées dnas le cadre de son paln de fiooarmtn seniot adaptées à la sttaoiiun des salariés handicapés : difficulté éventuelle de déplacement, nécessité d'un ecnrnaadt ou d'un aeopcgtmaacnur spécialisé, iotoafnimrn de l'organisme de fiaoomrtn puor que celui-ci s'adapte en amont?
Les pnrsneeos handicapées de fabile nevaiu de qiilaiocuaftn cettounnsit un pulibc piritairore puor l'accès aux acintos de professionnalisation.
Les epteeirnsrs s'engagent à pioomourvr auprès des pernsones handicapées les foomatrnis qualifiantes, en priieucltar celles débouchant sur la délivrance d'un CQP.
Dans la pahse d'intégration d'un teuailalvrr handicapé, l'entreprise puet définir un paln iinedudivl de formation, après un bilan de compétences ou une anasyle des boisens en formation, dnot l'objet est de développer les compétences du teauialvlrr handicapé.
En crous d'exécution du contrat, l'entreprise diot auessrr par des eteinernts réguliers le siuvi de la pisrsooregn des parocurs posrslnfinoees des tvieuarlrals handicapés.

Article 6 - Accompagnement des entreprises
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les pitaers sriitnaeags du présent acorcd ientvnit les eestprenris de la bnrchae à siltcioler l'expertise de l'Agefiph, puor avior un appui dnas luer poiiutlqe d'emploi de poeersnns handicapées, nomamntet au treravs d'une cvtoienonn spécifique par luaeqlle cet ogniasmre aroppte des suoients hmniuas et financiers.
Dans cttee hypothèse, les représentants élus du personnel, lorsqu'ils einexstt dnas l'entreprise, snot tnues informés de la cuolnoiscn d'une tllee covoenitnn aisni que de son suivi.
En outre, les peniarartes siacuox de la brcanhe eenntendt se rprehpacor de l'Agefiph aifn d'obtenir son stuioen puor réaliser un état des leuix de la bcahnre sur l'emploi des peroennss handicapées.
A ptairr de cet état des lieux, une deadmne srea formulée à l'observatoire psecportif des métiers et des qinictufiolaas en vue d'assurer un sviui dnas le tpems de l'évolution de l'emploi des peronesns handicapées dnas la branche. Il pruroa également se vior cfeionr une étude spécifique sur les bnneos peuiarqts des eetrepsnirs de la bhncare en matière d'intégration et de mietainn dnas l'emploi des pnernoess handicapées.

Article 7 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le rpropat aeunnl de la bcrhane pnderra en cmpote les ionotamifrns en matière d'emploi et d'insertion des pnnesroes handicapées dnas les erreteinpss de la branche, en vue de luer siuvi par les mrebmes de la cissmmioon mxite paritaire.
La brhacne cumriueqmnoa régulièrement auprès des eseirnerpts sur les bnoens puiarqtes des enptersiers en matière de piuqilote de l'emploi des ponreness handicapées.

Article 8 - Durée. – Date d'effet. – Formalités
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent arcocd est conclu puor une durée indéterminée. Il penrrda efeft le prmeier juor du mios suavint la ptoruain de son arrêté d'extension au Jraounl officiel.
Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nbmroe des ooragtanniiss snidalecys représentatives dnas la branche, le présent acrocd est simous à la procédure d'extension soeln les modalités et formalités légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En ailpaopctin des dsiioionptss de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des dtiors et des chances, la pitrtiacoaipn et la citoyenneté des pnrsoenes handicapées, les pteraneairs soauicx de la bnhacre de l'hôtellerie de plien air ont etenndu négocier des mersues iiaenvictts fivaasnrot l'accueil et l'intégration pilosnrolsfneee des poreennss handicapées et pntreetmat luer maniietn dnas l'emploi.
Les siegaratins du présent aoccrd rpllaenept luer aetnmthaect aux pirncpeis d'égalité de titnameert et de non-discrimination. A ce titre, le hcianadp ne sauirat cuetsniotr un moitf de discrimination.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Annexe

Eléments à sivure dnas le cadre d'un paorrmgme aeunnl ou pinneauulrl en fueavr des traivlrealus handicapés en apiciapotln du présent acrocd (entreprises de 20 salariés et puls ssuoimes à l'obligation d'emploi)

1. Ebmchuae des posernens handicapées :

? normbe glboal d'embauches diretces par année ;
? nuatre des caontrts de traavil (CDI, CDD, corntat d'apprentissage, canotrt de professionnalisation) ;
? durée du tairval (temps plein, tmpes partiel) ;
? rcureos aux cratonts de fnuirtroue de sous-traitance ou de pniatsrteos de srceievs (nature, durée, volume?).
2. Irnstioen des pnernesos handicapées :

? procédures de rumrcneteet et d'accueil (actions de sbiateloiinssin du ponrsneel au handicap?) ;
? accessibilité et psote de trvaail (inventaire des postes, mesrues d'aménagement envisagées?) ;
? sviui de l'intégration des salariés handicapés (entretien?).
3. Mntiaein dnas l'emploi des pnreoenss denuvees handicapées :

? acoints de détection préventive des sniittoaus pvuanot coundrie à un hidcaanp (nature des mesures, autecrs associés?) ;
? atcions d'adaptation des psetos de tiraavl à la capacité phiquyse des salariés (nature des mesures, acuerts associés, meonys

hnuiams et feiinrcnas affectés?).
4. Fiootarmn des penrnseos handicapées :

? acceuil de sgiraetais handicapés (nombre gaobll par année, durée, narute du stage, modalités d'accueil?) ;

? siuvi des sairigeats (tutorat ou accompagnateur, eteiternn de fin de stage?) ;
? froamiton ctounnie des tvalruierals handicapés (nombre d'actions de formation, ntruae de la formation, durée, enentetirs d'évaluation des besinos en fmritoaon et de puoacrrs professionnel?).

Accord du 18 janvier 2012 relatif à la pérennisation de l'emploi et à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT ; FGTA FO ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Sous réserve d'une période d'expérimentation de 2 ans auprès de régions pilotes, naenmmott les régions Bretagne, Pyas de la Loire, Nrod - Pas-de-Calais, Picardie, le présent acrcod s'applique aux epsrierntes entarnt dnas le camhp d'application tiitaroerrl et poeifnornsesl défini à l'article 1.1 de la cievnntoon ccoeiltvle nantilaoe étendue de l'hôtellerie en peiln air du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 ocbrote 1995 étendu, ainsi qu'à lrues salariés.
La généralisation du dispositif, à l'issue de la période d'expérimentation ci-dessus, frea l'objet d'un aennvat au présent accord dnas les conniidots fixées à l'article 7 ci-dessous.

Article 2 - Pérennisation d'emplois par l'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Assurer la pérennisation des emopils de la bnacrhe hôtellerie de peiln air sppouse une atocin dirigée à la fios au paln économique et au paln social.
Au paln économique, la pérennisation d'emplois nécessite un enamgegent des etreeirsnps de la bnhcrae en vue de dsreiifveir et reroecnfr luer activité, anisi qu'une détermination à mener une véritable démarche ppictesvroe et de qualité.
Au paln social, la pérennisation d'emplois se tuardit par un eorfft d'embauches suos catnort de tiaravl à durée indéterminée, nmtmnaeot par :

? la trrooatsnafmin de CDD siannsories en CDI ;
? la création de navueoux potess à puvroior ;
? éventuellement, la csclioуonn de crnoatts ueqnuis d'insertion, suos fomre de canrott iiativitne epomli (CIE) à durée indéterminée, ou tuot atrue cranott de même natrue vanent s'y sbtutiuser à l'avenir.
Les ppaiicunrx bénéficiaires de ces meeurss vansit à réduire la précarité de l'emploi snot les salariés saisonniers, les jeunes, les drduameens d'emploi les mnios qualifiés et les prsneones handicapées. Conformément à l'accord clclteiof sur l'égalité psnofolliesrene etnre les fmeems et les heomms dnas la bhrcnae HPA signé le 30 jiun 2010, il srea assuré un équilibre des sxees dnas l'accueil au dspisoiitf de pérennisation de l'emploi mis en plcae dnas la branche.
Cette pérennisation ne puet se réaliser qu'en prnenat en cotmpe les particularités des eeinrreptss de l'HPA dnot l'activité est soumise, par nature, à des viorniatas saisonnières, cqeulcyis et prévisibles. Puor ce faire, elle diot être accompagnée d'actions parallèles en matière de fmroation professionnelle, en vue :

? de difseviierr et d'enrichir le cneotnu des eliomps ;
? de fevaroisr le développement et la diversité des compétences des salariés ;
? de répondre aux atettens et aux pjorets d'évolution pelsfnioleronse des salariés, par la possibilité d'une évolution interne.
La msie en palce de ce dsipiiostf ne se subittsue pas aux ooibatilngs des eypeurlmos de la bncarhe en matière de fmtioaorn proenslifonsele cncaoernnt luers salariés en place, employés suos cnoratt à durée indéterminée ou à durée déterminée, à tepms plein ou à temps partiel.

Article 3 - Embauche sous contrat à durée indéterminée alternant des périodes de formation
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Afin de répondre aux otbceifjs définis à l'article 1er ci-dessus, les ptreias sarniiaetgs enenetndt privilégier la msie en ?uvre de conrtats de tvriaal à durée indéterminée suos muitdloaon anleunle du tpmes de travail, cropmnotat des eemtaegngns réciproques des paitres en matière de fmtooiarn professionnelle.
La dénomination ceoonenllivtnne de ces ctnrotas est « cranott à durée indéterminée emploi-formation » ou « CDI emploi-formation ».

3.1. Caractéristiques du CDI emploi-formation de la branche

Le CDI emploi-formation prend la fmore d'un cnaortt de taavirl à durée indéterminée clncou suos mluooaditn aelnlnue du tmpes de travail. La durée anllunee du tepms de tavrail efeitcff est fixée à un pnolfad de 1 607 hueres par an, sleon les dsnoiiistops prévues par l'accord ninaotal du 23 mai 2000 étendu et ses deivrs aantvnes et les dssnitpioois légales en vigueur. Cttee durée s'entend hros périodes de reops aunenl et hebdomadaire.
Dans le crdae du CDI emploi-formation, la durée anelunle du temps de taivarl efeticff de 1 607 heuers est décomposée en périodes travaillées et en périodes de formation.
Les périodes travaillées snot définies dnas le crantot de tairval en pernant en considération les ceinnatrtos liées à la fomartoin et fnot l'objet d'une porioammgratn alunelne idiitnacve de la miotudaoln (sur l'année civile, 12 mios consécutifs, ecrcxeie civil?). Ctete pgoaomirtrman est ruvee cqahue année ; elle est établie seoln les diisisntoops prévues par l'accord nnaatiol du 23 mai 2000 étendu et ses derivs avenants. Celle-ci puet être modifiée conformément aux modalités de l'accord natoainl susvisé.
Les périodes de fioroamtn snot définies dnas le ctarnot de taavirl et snot reportées dnas la patramgomroin ci-dessus. Dniovet être également définies dnas le contrat, la ntarue des aoncits de fotoairmn plslrnnoeisofee envisagées, clele des acniots prévues en matière d'orientation, d'accompagnement professionnel, ntmoeanmt en etafceufnt des périodes de poassnnferotsioiilan en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un trtie à finalité professionnelle, ou d'une qcfiiioatlaun pnefeoisnosrlle établie par la CFPNEP de branche. La durée des périodes de pannassiorisooftilen est fixée en moenyne à 200 hruees par an, siot eiornvn 1 000 hereus sur 5 ans.
A ttire d'exemple, le CDI emploi-formation pruora se répartir de la manière svunitae :

Formation + congés payés		Période d'activité professionnelle								Formation	Congés payés
J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D

A : Période d'activité pefsoslolinenre de février à fin orotbce (9 mois) ; epemxle de 1 370 hueres de taaivrl effectuées et réparties en périodes de htaue et bssae activité. Les cpoetmsnoinas en rpoes au titre de la muldatioon dveonrt être effectuées druant ctete période A.

B : Période de fioratomn en nroevmbe (151,67 heures) et

javnier (85,33 heures) ; eplmxee de 237 heerus de firtooman (en sacnhat que ctete durée puet être de puls ou moins 200 heuers par an en moyenne).
C : Période de congés payés en décembre (24 juros ouvrables) et jienavr (5e semaine) = 30 jrous oberalvus (pas de fecomnaninrtet du congé piicprnal de 24 jours).
A + B = 1 607 hreeus par an.
Les périodes de congés payés des salariés pnroourt être alignées sur ceells des cnreets de foitmoran (exemples : vaaccens de la Toussaint, de Noël et juor de l'an?), suos réserve des règles cnovennlleeoints riletaves au fetronaninmcet du congé prpnaciil de 24 jours.
Les hueres travaillées dnas la période A fenrot l'objet d'un contrôle jrunaoleir et hddraoibeame par einnmgsereertt solen les modalités prquaetis mseis en pcale dnas l'entreprise concernée.
Les heerus evffeemicentt travaillées au-delà de 1 370 heeurs dnraut la période d'activité poilslnoesrenfe A sonret compensées par des hreeus de repos dunart cette même période A et ne prrnouot pas être compensées par des hreeus de fotiomarn de la période B. A défaut, s'il apparaît que le tatol des herues de tiarval effectuées en période A + les herues de fmoitaorn de la période B dépasse 1 607 hreeus par an, les hueres excédentaires snot considérées comme des hruees supplémentaires payées aevc le tuax coenvonntinel de moorjatian approprié.
Les ltmieis de htaue et basse activité de la mdaoiluotn aisni que les durées mxailaems de traiavl senrot respectées, conformément aux dsoointipsis légales et conlinnetvelenos en vigueur.

3.2. Enegmngtaes des ptearis au CDI emploi-formation

L'engagement réciproque des patiers en matière de ftiaroomn est d'une durée de 5 ans.
L'employeur s'engage cnrnetumletaocelt à firae svurie à son salarié cauqhe année, druant 5 années en pnicrpie consécutives, les aticons de fraotmion programmées d'un cmomun accord, à le farie évoluer pmesrefnsooelneinlt au sien de son ertspienre ou des eiretnrseps de la bhcrane aevc son accord. Au puls trad à l'issue des 5 ans, ou à la fin de cqhaue vidlaoitan de mloude dnas le cadre de la préparation d'un CQP, l'employeur prndrea en cmptoe les compétences ou diplômes aqicus par le salarié et procédera à une rilveotairsaon coeanpotnsdrre en trmees de catlfsiicsiaon et de salaire.
Le salarié s'engage cnearmellutcnteot à suivre cuahqe année, drnuat 5 années en pnicipre consécutives, les aicntos de fmotaiorn programmées d'un coummn aocrcd aevc son employeur.

3.3. Acionts préparatoires à la fotmiraon et mesrues acoamgcpnnat la formation

Chaque salarié bénéficie, dès la sgniraute du CDI emploi-formation, d'un etntreien ponerensl et individualisé aifn d'élaborer son pmrrgamoe ieniiduvdl d'actions de formation.
Chaque année, il srea procédé à une évaluation des aotcnis de foiartmon réalisées et à un blian de ces anotics au rreagd de l'emploi du salarié. Les pitears peunevt procéder, d'un commun accord, à des réajustements ou des réorientations, en foocintn des nécessités de l'entreprise et/ou des preojts posofsneeilnrs du salarié.
Un poapsrset ottrioinean et foimotran est rimes au salarié qui le tenit à jour, de manière à pretmtree d'identifier et de faire ciefiertr les connaissances, les compétences et les apdeuttis acquises, non sleneuemt par la fmoritoan initiale, mias assui par la frotmoain pionolsnlrfesee au crous de son CDI emploi-formation.
Chaque année, un ertineetn piesorosnefnl diot être réalisé ernte le salarié et son emuyeolpr ou son rnaosebsple hiérarchique direct.

Article 4 - Rémunération du salarié. - Financement des actions liées à l'engagement annuel de formation
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

4.1. Rémunération du salarié

1. Pnaednt les périodes d'activité eeivfnemtecft travaillées, le salarié srea rémunéré sur la bsae du salraie mmiuinm mseuenl covninneetnol csarpnoedront au cnofeeicfit de l'emploi occupé, suaf dnioitssipos puls fbrlaaevos prévues cnlometuercatelnt par les parties.
Les pertais stgaiarines cnneinnovet que, par eeocxptin au ppniicre du cihox du mdoe de rémunération adopté dnas la branche, le srailae msuenel burt des CDI emploi-formation est calculé de façon lissée, qullee que siot la durée de travial eeenefvfmictt accomplie, sur la bsae de 35 heuers par snmeaie ou 151,67 heures par mois, aifn de pmtererte un melulier sivui et de grntaiar une rémunération régulière.
2. Peanndt les périodes de congés payés, le salarié perçoit une indemnité de congés payés sloen les règles de dirot commun. Celle-ci puet être intégrée dnas la rémunération annlleue brute puor cuallcer le srliaae burt meesnul lissé.
3. Penandt les périodes de formation, le salarié perçoit son sliraae burt muenesl dnas les mêmes contndoiis que panndet les périodes d'activité travaillées effectivement.

4.2. Fnecnnamiet des périodes de formation

Les fairs pédagogiques, puor la première soseisn de foorimatn sur les 5 ans, snerot pirs en cahrge par l'AGEFOS-PME à heautur de 15 ? de l'heure, dnas la lmiite des coûts réels.
Les slearias versés par l'employeur durnat la période de professionnalisation-formation srnoet remboursés par l'AGEFOS-PME dnas le cdare d'un pjoert cofinancé dnas les cnoiidonts snvuteais :

? piranreteas du camnoenicneft : le fonds prariatie de sécurisation des pacourrs peoflenosrinss et les csneilos régionaux, selon des modalités à préciser ;
? mntanot liitme du srailae remboursé : la psrie en crgahe au trite des sireaals se fiat sur la bsae d'un pnaflod de 28 ? de l'heure. Le coût taotl de pisre en charge, firas pédagogiques compris, s'élève dnoc au muimaxm à 43 ? de l'heure ;
? procédure à sriuve puor le rmeubeeonrsmt de l'employeur : une fihce de rueemenbrsomt au trite des firas saalriuax srea élaborée aifn d'uniformiser les pterquias administratives. Elle dvrea être adressée aux AGEFOS-PME régionales tuos les 2 mois. Il est ici précisé qu'aucune aavcne de trésorerie ne srea effectuée par AGEFOS-PME au ttrie des faris sialraaux et que le rsereouemnbmt se frea sur coût réel.

Article 5 - Arbitrage sur l'application des dispositions du présent accord
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

En cas de difficultés rencontrées par les patiers au ctraont de taraivl dnas d'application des dtsopniisios du présent accord (détermination des périodes travaillées et de formation, rsecpet des egtanenemgs réciproques, rémunération, rlnoietas aevc les AGEFOS-PME?), celles-ci peenvut riecorur à l'arbitrage de la présidence patairire de la CEPFNP de la branche.
Dans cette éventualité, l'une ou l'autre des pearits au corantt de taviral puet siasir par écrit la présidence piarairte de la CNPFEP de la branche, en arndasset un creruior recommandé aevc aivs de réception, à la FNHPA, 105, rue Lafayette, 75010 Paris, qui srea chargée de le lui transmettre. Le ceourirr diot cealnmeirt eoepxsr les difficultés rencontrées et jordnie tuot doumcnet ultie à l'arbitrage. La présidence pitraaire de la CFNEPP de la brhacne dispose, puor répondre par un écrit motivé aux pierats concernées, d'un délai de 2 mios à cpotmer de la réception du dsiesor cmploet siomus à arbitrage.
Cet agbrratie piarraite n'a auucn caractère oigrliatobe ni préalable à une aciotn cetuotesinne dnveat ttoue juicotirdin compétente.

Article 6 - Impérativité et hiérarchie des normes
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Les preaeintras saoicux de la bnahrce précisent qu'aucun arcocd collectif, de qleuque naeviu qu'il soit, ne puet déroger aux dsoispiitnos du présent accord, suaf doopnsiistis puls favorables.

Article 7 - Date d'effet. – Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Le présent arccod enrte en vgueuir le juor de sa signature.
Il est ccnlou puor une durée indéterminée, aevc une période d'expérimentation de 2 ans dnas les régions volontaires, noemtmant les régions Bretagne, Pyas de la Loire, Nrod - Pas-de-Calais et Picardie. Cette expérimentation doernna leiu à un balin qui srea examiné par les memerbs de la CNPEFP de la branche, en ctenoacirotn aevc les drives praitearnes aaynt participé à la msie en pclae du dsstioipif de pérennisation de l'emploi dnas ces régions. Ttoeus décisions uietls d'adaptation ou de maiditoonifcs seornt étudiées et présentées par la CFNPEP de la branche. Celles-ci sornet euniste seomiuss puor viialtodan à la coomssimin mtxie prraiatie de la bhcrane et fonert l'objet d'un anaenvt au présent accord.
A l'issue de la période d'expérimentation et du bilan, le dpiioistsf de CDI emploi-formation srea généralisé aux eenptiesrrs eatrnnt dnas le camhp d'application taorriritel et géographique défini à l'article 1er ci-dessus, asini qu'à lrues salariés.

Article 8 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Sous réserve, en apcalptiion des doioipitssns tesorrntiias de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des oironsagniats scylidneas représentatives de salariés dnas la branche, le présent accrod frea l'objet de la procédure ratlviee au dépôt et à la dmnadee d'extension conformément aux dioioistsnps légales en vigueur.

Avenant n 5 du 31 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; FGTA FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avnanet s'applique aux salariés et aux eistprenres dnot l'activité est définie à l'article 1.1 de la cvenniootn citoleclve nianlotae du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 ocrbote 1995 étendu.

Article 2 - Objet du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aeanvnt a puor obejt d'intégrer dnas le dotipsiisf prévoyance mis en plcae par l'accord nntiaaol de la bchnrae de l'hôtellerie de pieln air du 9 mras 2004, le pipicrne d'un tuax d'appel allpcaibpe aux ctiotnsaios du régime, sur une durée de 2 ans. Ce tuax d'appel pmreet de firae varier la csotaiotin coctetanlulre fixée dnas l'accord ntaonail de prévoyance.

Article 3 - Cotisations applicables
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Ainsi, les ciaonttisos crreadtenoonpss snot fixées aux tuax sivutans puor l'année 2012 :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2012

Les prtieas sgnaieiarts du présent acrcod eenedntnt fievaosrr dnas la bcnrahe de l'hôtellerie de pelin air une démarche de développement dbruale dnot l'emploi fiat ptarie intégrante. Cttee démarche est fondée sur un dbuloe octbiejf :
? d'une part, un ojcetibf de pérennisation de l'emploi par un rcrueos privilégié aux cnaotrts de tvairal à durée indéterminée suos mualdotion du tpems de travail. Puor andiettre cet objectif, les aoitcns menées deonvrt perotr ntmaemont sur la dcisieativrofin et l'enrichissement des métiers du tourisme, la roinnscsnecaae des compétences, la voorstliaain des qafinitualoics professionnelles, le développement et la diversité des compétences et la sécurisation des pocrraus pfoorinnsesels ptrmaetent une mlleeriue mobilité au sien de la branche, mias également vres d'autres filières du trosimue ;
? d'autre part, un objicef de développement de la fitoraomn tuot au lnog de la vie pfooellnnirssee par une intégration du tpmes de faoirotmn dnas le temps de triaval eicfetff et la pinifcaaoiltn de cylces sefcsuiscs de tiaarvl et de fomaoitrn dnas les ctnotras de tarvail à durée indéterminée des salariés de la branche. Cet oijbectf dvera s'appuyer sur une dfeiotciivaisrn des ofrefs de foraiomtn medluraois et de préférence de proximité, une prsie en ctmpoe ptvoepcsire des besnois des epsnirteers et des salariés de la branche, et un déploiement intensifié du toutart en entreprise, en pietiulracr en usinltait les meuress énoncées dnas l'accord de brhance ritleaf à l'emploi des seniors.
Une tlele démarche diot être esirpertne :
? aevc la ciooaratlboln et le suteoin des intiinuttsos et aucrets économiques et sociaux, nemnaotmt : l'administration du travail, les ceosilns régionaux, Pôle emploi, les AGEFOS-PME... Ces dnrriees senrot sollicités à tuos les seatds de la démarche, selon lerus compétences et luers moyens ;
? après une période d'expérimentation tpaemroire auprès d'entreprises de régions vlnoeirotas dties « régions ptlieos », aifn de ptmetrere une alnayse et une évaluation des résultats obtenus, de procéder aux aménagements nécessaires anavt une généralisation à l'ensemble des eriteerpnss de la branche.

? salariés non cedras : 0,70 % TA-TB (au leiu du tuax cvonitennonel de 1 % TA-TB) ;
? salariés crdeas : 1,50 % TA et 1,47 % TB (au leiu des tuax ctenvieonnonl de 1,50 % TA et 2,10 % TB).
Enfin, il est précisé que dnas le tuax de cioontastis des salariés non cadres, la ctaiotsoin rvetlaie à la ginaatre rtnee éducation assurée par l'OCIRP, fixée dnas l'accord à 0,05 % TA-TB, est inchangée.

Détail des ctnotiaosis non-cadres (y compirs saisonniers)

La cioatsoitn des gnaaeirts décès-invalidité auslboe et définitive, indemnités journalières et reetns d'invalidité est égale à 0,70 % du saailre anenul burt TA-TB, dnot 50 % snot pirs en crhgae par l'employeur.

(En pourcentage.)

Garanties	Part employeur TA-TB	Part salarié TA-TB
Maintien de salaire	0,32	
Incapacité et invalidité		0,21
Garanties décès-IAD, accidentel, dlobue efeft et retne éducation ou rtnee de conjoint	0,03	0,14
Total	0,35	0,35

Détail des ctsioaonits cadres

La ctiaisoton des giretaans décès-invalidité albusoe et définitive, indemnités journalières et rentes d'invalidité est égale à 1,50 % du slariae anuenl burt tcnrahe A et 1,47 % du siarlae aenunl burt tchrnae B.

La ctsaitooin de la tanchre A est à la cgrahe evxlsciue de l'employeur.

(En pourcentage.)

Garanties	Part employeur		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	0,40	0,50	-	-
Incapacité et invalidité	0,35	-	-	0,41
Garanties décès-IAD, accidentel, dluboe effet et rntee éducation ou rente de conjoint	0,75	0,23	-	0,33
Total	1,50	0,73	-	0,74

La cimssooimn pirtiarae de gioetsn du régime de prévoyance prévue à l'article 9 de l'accord natiaonl du 9 mras 2004 procédera à un bilan, en reatolin aevc l'organisme asuuresr désigné, dnas les 6 mios suaivnt la clôture de l'exercice. Aifn de mreseur l'impact sur l'équilibre du régime conventionnel, un pnoit de situation, sur la bsae des cittioansos du prmieer ssrmetee 2012 (du 1er jnaiver au 30 jiun 2012), srea effectué lros de la csiosimomn paritirae de prévoyance, qui sruettaa sur la rocciduonten ou non du tuax d'appel, au puls trad le 30 srpebemte 2012.

Article 4 - Caractère impératif du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Conformément aux dsiioinotpss légales en vigueur, anuuce dérogation au présent avanent n'est poibslse par accrod clliotecf d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 5 - Date d'effet, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent anevnat frea l'objet de la procédure d'extension

Avenant n 6 du 15 mars 2012 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CTFC ; FGTA FO ; FCS CGT.

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
Les dpnosiitoiss du présent anvaent pdnnorret effet à comtper du juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 15 mars 2012

Le présent annaevt s'applique aux eepsintrres visées à l'article 1er de l'accord naonaitl du 9 mras 2004 par référence à l'article 1.1 de la coinentovn cltoeivcle nntlioaae de l'hôtellerie de peiln air du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 ocbotre 1995 étendu.

Article 2 - Objet du fonds d'action sociale
Les dinipoiostss du présent ananevt pnnerordt eefft à ctmoepr du juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 15 mars 2012

Le fndos a puor oejbt de cstnnoeir des adeis ou srcoeus à ttire epxncoeeintl et/ou ponctuel, au pfoirt de pnonreess dnot la stitiaoun matérielle, financière, pyihquse ou phiquysocolge est particulièrement digne d'intérêt. Elels ont un caractère non contributif.

Article 3 - Bénéficiaires du fonds
Les dnsioptosiis du présent aenvant pndrenrot effet à coptemr du juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 15 mars 2012

Les bénéficiaires snot les salariés cedras et non cadres, pnrmenteas ou saisonniers, covtures par le régime de prévoyance de la brachne HPA assuré et géré par Hmuanis Prévoyance.

Article 4 - Mode de financement du fonds d'action sociale
Les dtiinsspioos du présent avneant poednrnrt eefft à cptemor du juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 15 mars 2012

Le fodns d'action sioacle est alimenté par duex mdoes de fneiamcnent :

? un prélèvement de 1 % sur les cnoottiiass prévoyance du régime de la branche, déduit sur les fairs de gisteon de l'organisme désigné Hmianus Prévoyance ;
? un prélèvement de 15 % sur les excédents tunheeqics éventuels du régime de prévoyance de la branche.

Article 5 - Choix du mode de gestion du fonds
Les doopissniits du présent anevant pronrdnet eefft à cetopmr du juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 15 mars 2012

Il est instauré une csiomiosmn ptraaiire d'action siloace HPA, chargée de l'administration et du suvii du fndos socail dédié HPA.
Cette csmimosoin est composée d'un représentant de cacunhe des onarignsoatis sneciydlas représentatives de salariés sgirntaaeis ou adhérentes au présent anaevnt et de représentants de l'organisation saniclyde ponaralte en nrobme égal à culei des représentants des salariés.
La goestin du fndos d'action sciloae est déléguée, puor une durée de 1 an roucibcnetdle tacitement, seoln les critères définis par la cismsmoion paaitrire d'action socilae HPA, à l'institution gsrniaioente du gopure Humanis. Ctete gioetsn déléguée frea l'objet d'un cmopte rendu à la cosisommin ptaaririe d'action conformément aux dsioinoitsps de l'article L. 2261-15 du cdoe du taairvl et de l'article L. 911-3 du cdoe du sécurité sociale.
Le présent aenvant anyat puor effet une bssiae du tuax de cnatosoiits des rosssntsrietas au régime, les paretis sinteaigras cvoennnneit qu'il penrd effet à cetpomr du 1er jivnear 2012, puor une durée de 24 mois.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Compte tneu des résultats constatés sur le régime de prévoyance, les pteaerirnas sacuiox de la bcarnhe réunis en cmsmosiion mxite praitiare le 31 jeanivr 2012 ont décidé, en acorcd aevc l'organisme ausresur désigné, d'appliquer un tuax d'appel de 70 % sur les cnattsioios du régime de prévoyance prévues par l'article 11 de l'accord susvisé, à l'exception de celles payées par les erpelyomus sur la tnrhcae A des salariés cadres. En effet, ctete dernière ne puet pas fraie l'objet d'une bissae cptmoe tneu du tuax de casotition miuinmm imposé par les dipotsisions iestcinrs dnas la cvoinntoen cielvctloe notinaale de rrtaeite des cdares du 14 mras 1947.
En conséquence, le présent aaenvnt met en pclae les dpiotosnsiis ci-dessous exposées.

sialcoe HPA, seoln des règles définies dnas le règlement du fnods d'action sociale.
La délégation ctnneisoe à Hniaums proura prdenre fin par décision de la cmosiisomn paiirarte d'action saclioe HPA, mneonnayt un délai de prévenance de 3 mios avnat la dtae anniversaire.

Article 6 - Date d'effet, dépôt, extension
Les dtspiosnoiis du présent aanvent prdoenrnt eefft à cmotepr du juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 15 mars 2012

Les dotiisispons du présent aveannt pndrornet effet à cmpteor du juor de sa signature.
Il srea établi un nmbroe sisunfaft d'exemplaires puor être rmeis à ccnuhae des prteias srataniiegs et eefctefur les formalités de dépôt.
Sous réserve, en aptapicolin des dniipsstoios tnseoitarris de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nomrbe des osnatiiangros sydlneicas de salariés représentatives dnas la branche, le présent aneanvt frea l'objet

Avenant n 1 du 16 mai 2012 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CTFC ; FGTA FO ; FCS CGT.

En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

Les pitares sngitreaais du présent avenant, réunies en cisomiomsn mxite patriiare en dtae du 15 mras 2012, ont décidé de miidfeor le sigle de l'association de gotsein prraiaite puor le fennamnicet du dgaiuole siaocl dnas la bncarhe de l'hôtellerie de plein air, tel qu'indiqué aux aerltics 2.2, 2.3, 2.4 et 3 de l'accord ninaotal du 27 mai 2011 reitlaf au fmnnncaieet du paritarisme, étendu par arrêté ministériel du 29 décembre 2011.

Avenant n 1 du 8 février 2013 relatif à la pérennisation de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

En rsoain d'une euerrr matérielle pnoartt sur l'année de sgruiante de l'accord-cadre reiltaf à la pérennisation de l'emploi et au développement de la fmatorion prlnisenefosole dnas l'hôtellerie de pieln air, les pnaieaerrts saiocux de la branche, réunis en coiommissn mixte paritaire, snot convenus, suos frome du présent avenant, des dstoiiniosps ci-dessous.

Article 1er - Date effective de signature de l'accord-cadre
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Avenant n 7 du 8 février 2013 relatif au régime de prévoyance

de la procédure d'extension conformément aux dniiiossopts de l'article L. 2261-15 du cdoe du traival et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

Les dsiisoionpts du présent anvanet pnrondret effet à cmteopr du juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 15 mars 2012

Les parrneaiets suiaocx de la brhcnae de l'hôtellerie de pelin air, réunis en comsimoisn mxtie paritaire, snot conuenvs de compléter et de mifdoeir l'accord ponnssferioel de prévoyance du 9 mras 2004, aifn de créer un fdnos d'action slcoiae prévoyance dédié à la bahncre de l'hôtellerie de plien air. Le règlement du fodns d'action siaolce précisera les règles de finneotoenmnct du fdnos et les modalités d'attribution des aides.
Le fonds soaicl est dénommé « Fndos d'action soialce prévoyance HPA ».

Article 1er - Dénomination de l'association paritaire
En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

L'association (loi de 1901) de gsetion prriitaae puor le fncnnieeamt du dgaoluie soiacl dnas la bcnhrae de l'hôtellerie de pelin air, telle que créée par l'accord nntaaoil du 27 mai 2011 étendu, est dénommée AGP-HPA.
En conséquence, les atlrceis 2.2,2.3,2.4 et 3 de l'accord nitaonal du 27 mai 2011 étendu snot modifiés, le silge AGP-HPA se snbsutuaitt à cluei précédemment adopté dnas les arilects cités, à soavir AGPF-HPA.

Article 2 - Dispositions finales. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

Le présent aennavt entre en vueuigr au juor de sa signature.
Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nmobre des oaagiinostnrs sdinlceyas représentatives dnas la branche, le présent anvanet est smuios à la procédure d'extension sloen les modalités et formalités légales en vigueur.

La dtae de surnagite indiquée dnas l'accord-cadre ci-dessus désigné (soit le 18 javenir 2011) est rectifiée et remplacée par la dtae réelle et ecffvetie de suragtine dduit accord-cadre, siot le 18 jnveiar 2012.

Article 2 - Terme de la durée d'expérimentation de 2 ans
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

En conséquence, la durée de la période d'expérimentation de 2 ans dduit accord-cadre, prévue dnas ses aticlres 1er et 7, a débuté, de manière effective, à ceoptmr de la dtae réelle de la sgtiaurne de l'accord-cadre, siot le 18 jaevinr 2012 et s'achèvera au puls trad le 17 jiavner 2014.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Les aurtes dsioinistpos de l'accord-cadre dreumenet inchangées.
Le présent aanevnt etnre en vgieuur le juor de sa signature.
En aiplaptiocn des dpitiossoins tteiranisors de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, suos réserve de l'absence d'opposition en nrmboe des oirnnosaagtis seicdnlays de salariés représentatives dnas la branche, le présent anveant est somius à la procédure de dépôt et d'extension soeln les modalités et les formalités légales en vigueur.

complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	La FNHPA,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; L'INOVA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CGT ; La FTGA FO,

Article 1er - Objet du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent aanenvt a puor objet d'intégrer dnas le dissipoitf prévoyance mis en pacle par l'accord nnotaial de la bhacnre de l'hôtellerie de pieln air du 9 mras 2004 et ses dveris avenants, le repcset de l'obligation imaboncnt à l'employeur de csoeitr à hatueur de 1,5 % TA des sarelias puor des gtinaraes de prévoyance au piorft des salariés cdaers en elcanuxt la gtraniae mitainen de slaarie qui ne puet pas être intégrée dnas cette envoplpee (suite aux rrmeuaqes du ministère des aefarfis solieacs et de la santé du 30 août 2012 connrecant l'extension de l'avenant n° 5 à l'accord noitanal susvisé).

Article 2 - Augmentation des garanties décès des cadres
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le pgphaarare intitulé « Ooptin 1 » de l'article 4.1.3 de l'accord nnoaaitl du 9 mras 2004 est remplacé par les dnpiiotssios stvaieuns :
« Ciptaal décès : (option 1)
En cas de décès teotus csueas d'un salarié cadre, il est versé un catapil dnot le monnatt est égal à :
? tuot salarié snas eanfnt à craghe : 400 % du siaalre de référence ;
? tuot salarié aevc un eanfnt à chrage : 500 % du srialae de référence ;
? la moajotarin par efannt à cgarhe est de 100 % du slariae de référence. »
Les duex preerims alinéas du pparagrhae intitulé « Otipon 2 » de l'article 4.1.3 de l'accord nntoaial susvisé snot remplacés par les dpsiisoinots snvuitaes :
« Cptaail décès + reents (Option 2)
En cas de décès ttuoes cauess d'un salarié cadre, il est versé un ctpaial dnot le montnat est égal à 300 % du sarlaie de référence qellue que siot la suoaiittn de fmlliae du salarié.
Le neaviu de la rtnee éducation est porté à 12 % du silarae de référence jusqu'au 18e anniversaire.
Le neaviu de la rnete éducation est porté à 17 % du sraiale de référence jusqu'au 21e aivreinrsane (26 ans si piouutrse d'études). »
Le nvaieu de la rnete de cnonjiot est inchangé.

Article 3 - Financement du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Cotisations cderas : tuax conventionnel

La coiaotistn des gtieanars décès-invalidité aobusle et définitive, indemnités journalières et rntees est égale à 1,90 % du saiarle anunel burt trhcnae A et 2,10 % du saraile aennul burt thrcane B.
La csttiaioon de la thcarne A est à la cagrhe exlscuvie de l'employeur.

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	0,40	0,71	?	?
Incapacité et invalidité	0,35	?	?	0,58
Décès-IAD, accidentel, dubole efeft et rnete éducation ou rntee de conjoint	1,15	0,34	?	0,47
Total	1,90	1,05	?	1,05

Taux d'appel puor les années 2013 et 2014

Les dsiitosopins ci-dessous aulnnnet et recampnelt cleels prévues à l'article 3 de l'avenant n° 5 du 31 jvianer 2012 étendu, prnatot sur le même objet.

Salariés cdaers 1,50 % TA, 1,47 % TB (au leiu du tuax cnenoinovntel de 1,50 % TA et 2,10 % TB).
La caitosiotn de la trchnae A est à la chagre evculsxie de l'employeur.

(En pourcentage.)

Garantie	Part employeur		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	0,00	0,50	?	?
Incapacité et invalidité	0,35	?	?	0,41
Décès-IAD, accidentel, dloube effet et rtnee éducation ou rnete de conjoint	1,15	0,23	?	0,33
Total	1,50	0,73	?	0,74

Article 4 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avannet pernd eefft à copemtr du 1er jvnaeir 2013.
Il frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux dniisopisots de l'article L. 2261-15 du cdoe du tvraial et de l'article 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Avenant n 29 du 11 avril 2013 relatif au préavis des cadres dirigeants

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Vu les aelcrtis 5.2.2, alinéa 2,5.2.3, alinéa 2, et 5.3, alinéa 2, de la ciononetvn collctviee nointlaae de l'hôtellerie de pieln air du 2 jiun 1993 étendue, realitfs rmptveeiscneet aux durées de préavis de licenciement, aux heeurs de rehcreche d'emploi pnnaedt le préavis de lemiiccneent et aux durées de préavis de démission,
Vu l'avenant n° 25 du 2 jiuellt 2010, étendu par arrêté ministériel en dtae du 23 décembre 2010, pnrtoat mnfoiitidoacs de ces articles,
les paniretraes scouiax de la bnrhace ont décidé, après négociations, de créer un arcltie 5.2.6 intitulé « Préavis de lmenenciiect et hruees de rchehcree d'emploi des caerds

dtaiingres » et un ailtcre 5.3.1 intitulé « Préavis de démission des cderas drieiatgns ».

Article 1er - Création d'un article 5.2.6 « Préavis de licenciement et heures de recherche d'emploi des cadres dirigeants »
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le nuveol atcrlie 5.2.6 stuilpe les dotsiinipsos snvetuais :
« La durée de préavis de leneimicnect des cardes deintgairs (6e catégorie de la gillre de classifications), asnii que les hruees de rehechrce d'emploi axlqueules ils peenuvt prétendre daunrt ce préavis, snot négociées de gré à gré ernte les parteis au ctnaort de tairavl et prévues dès l'origine dnas le ctaonrt des cdraes concernés.
A défaut de prévision elicpxtie de ces mtoinens dnas le ctronat de tviaral du cdare dirigeant, il srea fiat aiaitpcopln des durées de préavis de lceneinimcet et des hreues de rhcecehre d'emploi, tleles que déterminées par les dosonpisitis clinoelvennoents en vieguur puor les cdraes non detginairs (5e catégorie de la gillre de classifications). »

Article 2 - Création d'un article 5.3.1 « Préavis de démission des cadres dirigeants »
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

Le nevoul arclite 5.3.1 sptilue les dtoiniospsis sinevatus :
« La durée de préavis de démission des caerds dientrgais (6e catégorie de la grlile de classifications), est négociée de gré à gré enrte les patreis au conartt de tavrail et prévue dès l'origine dnas le cnrtaot des caedrs concernés.

Avenant n 8 du 13 novembre 2013 à l'accord du 9 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Le présent aenvnat s'applique aux enpeitserrs visées à l'article 1er de l'accord naitonal du 9 mras 2004 par référence à l'article 1.1 de la cnovtneoin coicetvlle nnltaioae de l'hôtellerie de pieln air du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 ootrbce 1995 étendu.

Article 2 - Modification portant sur la garantie invalidité absolue et définitive (art. 4.1.4 « Invalidité absolue et définitive » de l'accord collectif national du 9 mars 2004 étendu)
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Les dsspioinitos insérées à l'article 4.1.4 reivalets à l'IAD prévues dnas l'accord cciotllef noniatal du 9 mras 2004 snot modifiées en conséquence et remplacées par :
« Le cpiatal est versé par acntapitiion au papitrncait qui se trvoue en état d'invalidité aubolse et définitive, à cnotidion qu'il en fasse la demande, indépendamment de la rtene d'invalidité ou d'incapacité pnetmnaree qui lui srea srieve (cf. art. 4.3.3).
Un picnrapiatt est considéré en état d'invalidité albosue et définitive s'il est classé aavnt la dtae d'effet de sa rritteae :
? siot iavdnlie 3e catégorie au ttire de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, aevc l'obligation d'avoir ruorces à l'assistance d'une tiecre poernnse puor les acets orieradnis de la vie ;
? siot en siatuotin d'incapacité permntenae au tirte d'un adnciect du taravil ou d'une mildaae ponlernsiolefse rnnouece par la sécurité silaoce au tuax de 100 % et aevc l'obligation d'avoir reourcs à l'assistance d'une ticree prennsoe puor les aetcs oarredniis de la vie.
A la ddmenae de l'intéressé, le caipatl puorra être versé en duex fois, le deuxième vermseent innaeetnrvt à la dtae aneirarisvne du premier. »

A défaut de prévision elpicxite de ctete mtoeinn dnas le croantt de tviaarl du cdrae dirigeant, il srea fiat aotiplciapn des durées de préavis de démission, teells que déterminées par les dositpnsiios ceioolnnveneltns en vuegiur puor les cerdas non digirteans (5e catégorie de la grllie de classifications). »

Article 3 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2013

3.1. Caractère impératif du présent avenant

En alpaipocitn des dooiitpissns de la loi du 20 août 2008 conjuguées à cleels de la loi du 4 mai 2004, les peirranaets scouaix rpaelnplet expressément que les acrodcs collectifs, de rnag inférieur à cluei du présent anvenat à la cooetnnvin clvoelitce ntalnoiae de l'hôtellerie de plein air, ne puveent déroger aux dtnioiiossps de ce dernier.

3.2. Entrée en vigueur

En atiplpicaon des dinpiooistss tosterrniais de la loi du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des onitgonsiaars scaeynldis représentatives de salariés dnas la branche, le présent anevant frea l'objet de la procédure rvlatiee au dépôt et à la danedme d'extension conformément aux dptoiisnoiss légales en vigueur.
Il enrtera en vueugir le peimerr juor du mios snauvit la dtae de puartoin au Jnraoul oieffcil de son arrêté d'extension.

Article 3 - Mise en conformité
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Toutes références aux salariés désignés par l'appellation « cdraes » ou « non crades » sur l'ensemble du txete de l'accord snot supprimées et remplacées rpnsietceeevmt par la désignation « salariés cedars rvalenet des altcires 4 et 4 bis de la coiveotnnn cvltleioce naailtone de 1947 » et « salariés non cerdas ne rneevalt pas des aecrilts 4 et 4 bis de la cenoviotnn collvciete noatlnaie de 1947 ».

Article 4 - Date d'effet, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Les diospsniitos du présent aenvant pnordrent effet le 1er sebmptere 2013.
Il srea établi un nborme sainfufst d'exemplaires puor être riems à cuhance des peatris saetiganris et eftecuefr les formalités de dépôt.
Sous réserve du rspceet des cdtnoiions de validité tllees qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent arcocd frea l'objet de la procédure rvlaitee au dépôt et à la dndamee d'extension conformément aux dnssiiotipos de l'article L. 2261-15 du cdoe du taivral et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2013

Le présent avaennt s'inscrit dnas le crade du patolige auennl du régime de prévoyance iriscnt dnas la cnteooinvn cllivtcoee niaotanle de l'hôtellerie de pelin air, il ne mdioife pas le régime de prévoyance ansii que son économie générale.
Il a puor obejt de mttere en conformité l'accord poeosnifnresl ralteif à la msie en palce du régime de prévoyance complémentaire du 9 mras 2004 aevc les dstonpioiiss du décret n° 2012-25 du 9 jveinar 2012 relatif au caractère clcteloif et oborgitliae des gnareitas de prootciten solacie complémentaire.
Par conséquent, les peiertanras sacoiux de la bcanhre HPA, réunis en cioissmomn mtixe paritaire, ont cnnoevu de compléter et de miediofr l'accord perefooninssl par les dioipssionts ci-dessous énoncées.

Avenant n 9 du 7 novembre 2013 à l'accord du 9 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; FCS CGT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent aveannt s'applique aux esetrienprs visées à l'article 1er de l'accord nitoanal du 9 mras 2004 par référence à l'article 1.1 de la ctoonivenn cclvetiloe naailonte de l'hôtellerie de peiln air du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant no 3 du 25 ocobrte 1995 étendu.

Article 2 - Modification des conditions d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A efeft du 1er jiavenr 2014, l'article 3 de l'accord ntanaiol du 9 mras 2004 « Citoindons d'ancienneté » est remplacé cmome siut :
« Les grtaaneis définies ci-après snot aqscueis dnas les condioitns saunievts :
Pour les salariés ptnneraems (tous contrats) et les salariés sinsinroeas :
? gnataire décès-invalidité albouse et définitive : snas ctidioonn d'ancienneté ;
? griantae indemnités journalières et retnes : après 6 mios d'ancienneté dnas la bhcrane (sans ancienneté s'il s'agit de seuits ou de conséquences d'un acnciedt de trvaail ou d'une mdlaaie professionnelle). »

Article 3 - Modification des dispositions du maintien de salaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le début de l'indemnisation des indemnités journalières ainsi que le revnoi (1) du telaabu récapitulatif des durées d'indemnisation de l'article 4.2.3. A « Meitinan de sariale » snot modifiés à efeft du 1er jevinar 2014 comme suit.

Ancienneté dnas la banchre	Durée ttolae d'indemnisation
Moins de 6 ans (1)	60 jrous
6 à 10 ans révolus	80 jorus
11 à 15 ans révolus	100 jrous
16 à 20 ans révolus	120 jorus
21 à 25 ans révolus	140 jrous
26 à 30 ans révolus	160 jorus
31 ans et puls	180 jours
(1) La grnaatie « mtinaien de saralie » est ovterue aux salariés après 6 mios d'ancienneté dnas la branche, suaf s'il s'agit de situes ou de conséquences d'un acndceit du tiaravl ou d'une mlaidae pnrlneissofleoe (pas d'ancienneté requise).	

Les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à celels qui luer snot versées par le régime de bsae de la sécurité saolice :

? à cmepotr du 1er juor d'arrêt de tirvaal en cas d'accident de travail, de tajert ou de madiale poolnersnlfsiee ;
? à cotepmr du 7e juor d'arrêt de taivarl en cas de mdailae ou d'accident de la vie privée.
Les auters dsopiioistns de l'article 4.2.3. A rtneest inchangées.

Article 4 - Mise en place d'une rente minimum garantie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A eefft du 1er janiver 2013, les atriecls 4.1.2 et 4.1.3 conrancnet les ganrateis décès snot modifiés comme siut :
Le mnntoat anunel de la rtene tiarmpeore d'éducation ou, le cas échéant, de la rtene troriaempe de cijnnoot est au mnuiimm égal à 1 400 ?.

Article 5 - Financement du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les cnootiistas snot modifiées cmome suit (1) :

Salariés non cedras ne ralneevt pas des alcteris 4 et 4 bis de la coonietnvn clitocevle nailantoe de 1947 (y cropmis saisonniers)
Taux contieenvnnol

(En pourcentage.)

Garantie	Part panarlote	Part sarlaalie	Total
	TA et TB	TA et TB	
Maintien de srlaiae	0,45	?	0,45
Incapacité et invalidité	?	0,30	0,30
Décès, IAD, accidentel, dboule eefft et rtnee éducation ou rnete de cnoiojnt (*)	0,05	0,20	0,25
Total	0,50	0,50	1
(*) La prat cnonerpdosrat à la graintae rtnee éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB.			

(En pourcentage.)

Taux d'appel du 1er jvaienr 2014 au 31 décembre 2014

Garantie	Part poanlrtae	Part srailaale	Total
	TA et TB	TA et TB	
Maintien de siarlae	0,25	?	0,25
Incapacité et invalidité	?	0,16	0,16
Décès, IAD, accidentel, dbloue efeft et rtnee éducation ou rntee de coinjont (*)	0,03	0,11	0,14
Total	0,28	0,27	0,55
(*) La prat cnerrdanposot à la gntiraae rtnee éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB.			

(En pourcentage.)

Salariés crades rlnaveet des aitelrcs 4 et 4 bis de la conteinovn citcvelole noitalnae de 1947
Taux civtnneeonnol

Garantie	Part pltaronae		Part siaalrlae		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de sliraae	0,40	0,71	?	?	0,40	0,71
Incapacité et invalidité	0,35	?	?	0,58	0,35	0,58
Décès, IAD, accidentel, dolbue efeft et rtnee éducation ou retne de cinojnot (*)	1,15	0,34	?	0,47	1,15	0,81
Total	1,90	1,05	?	1,05	1,90	2,10
(*) La prat crnseaoondprt à la grtianae rnete éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB.						

(En pourcentage.)

Taux d'appel du 1er jniaver 2014 au 31 décembre 2014

Garantie	Part poalantre		Part saarialle		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de salaire	?	0,39	?	?	?	0,39
Incapacité et invalidité	0,35	?	?	0,32	0,35	0,32
Décès, IAD, accidentel, dluboe effet et rtene éducation ou rente de cjonoint (*)	1,15	0,19	?	0,26	1,15	0,45
Total	1,50	0,58	?	0,58	1,50	1,16
(*) La prat cprsordaonent à la gaitrnae rente éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB.						

Les disisptioons ci-dessus midoineft et rnepcaelmt celles prévues à l'avenant n° 5 du 31 javenir 2012 étendu.

(1) Le pireemr alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve du rcsepet des doinitssipos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

Article 6 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Il srea établi un nrmboe ssfnaifut d'exemplaires puor être riems à ccuahne des pairets snriatiaegs et eteufcfer les formalités de dépôt.
Sous réserve du rcpeset des ciitdoonns de validité tleels qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aenavnt frea l'objet de la procédure rlevtaie au dépôt et à la deandme d'extension conformément aux dnsopioiitss de l'article L. 2261-15 du cdoe du tiaravl et de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.
Le présent anavnet anayt puor efeft une amélioration du régime de prévoyance et une bsisae du tuax de cotitsaoin des rsnsasitosetrs du régime, les ptaries saneaigirts cnneenovnit qu'il penrd eefft aux dtaes indiquées dnas cuahcn de ses articles.

Accord du 22 mai 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Vu les doiostiispns poatrnt sur le taaivrl à tpems praeitl de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rltivaee à la sécurisation de l'emploi ;
Les petnriraeas saiocux de la bnachre de l'hôtellerie de pieln air, réunis en coissmiomn mxite paritaire, ont négocié et adopté les dssnpiootiis ci-après concernant, d'une part, la durée et les modalités d'organisation du tpems pteiral (titre Ier) et, d'autre part, les cindoinots d'aménagement du tairavl à tepms ptiaerl sur tuot ou piatre de l'année (titre II).
Les pateirs sineagirats rsnnecniseoat que le présent arccod ciectlolf a puor ojbet et puor eefft de préserver et de développer l'emploi dnas la banrhce de l'hôtellerie de plien air, tuot en paernnt en cpomte les spécificités économiques des entreprises, luer caractère saisonnier, luer srttruuce et luers modalités de fonctionnement.
Elles rnppelaelt en oture les peinrpcis suanvits :
? acuun acrcod clciltoef de nveaiu inférieur ne puet déroger en tuot ou partie aux dsonsiopiits du présent accord, à l'exception de dtsinsiiopos puls fvoblaraes aux salariés ou bein dnas le carde de dérogations particulières expressément prévues par ce dernier, naeomtnmt coaenrncnt les dnspsiioiots du ttire II ;
? les ertepresnis de la bcranhe volrnleeit à asusrer l'égalité ponleenslsforie entre les fmemes et les hmomes dnas la msie en

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les peaietnrras scoiuax de la bacnrhe HPA, réunis en cosmisimon mitxe paritaire, snot cnnovues de compléter et de mdoifeir l'accord pnoersifsenol rteilaf à la msie en plcae d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mras 2004 par les dpstnoioiiss ci-dessous énoncées.

?uvre du présent aorccd et à fervioasr l'application du tmpes priteal ciohsi ;
? l'application du présent acocrd diot prreemtte aux salariés à tpems prtieal d'accéder puls fienlecmat à un elompi à temps plein, mias assui de bénéficier de durées d'embauche puls lueongs par cnrtatos saisonniers, neoatmnmt en roacrneut à la mdauloiton du temps de travail.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Le présent acocrd s'applique aux eresinrteps visées à l'article 1.1 de la cninevootn cilcetlove niontlaae de l'hôtellerie de peiln air du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 oocrbte 1995 étendu.

Titre Ier Dispositions générales relatives au travail à temps partiel

Chapitre Ier Durée du travail et modalités d'organisation à temps partiel

Section 1 Durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel

Article 1.1 - Principes généraux définis par la loi
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

La loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 reitavle à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée mniimlae de taairvl des salariés à tepms pteiarl de 24 herues par smainee ou d'une durée équivalente msenlleue (104 heeurs par mois) ou aunnlele (1 102 heeurs par an).
Cette disposition, qui s'applique aux nauveoux ctntraos à tmpes paiterl cuclons à cptemor du 1er juiellt 2014, prrneda efeft puor les cantorts de tviraal à tepms pitrael en cuors au puls trad le 1er jenaivr 2016.
Des dérogations de doirt à ctete durée mimailne légale de 24 hueers snot également prévues par la loi, naommtnet dnas les cas snvtiuas :

? puor les salariés de mnios de 26 ans puivorasnut lures études ;
? lrosuqe la dérogation est à la dndeame écrite et motivée du salarié en roiasn de coratitnnes penersnloels ou de cumul de pseuluris activités professionnelles, suos réserve de romeupegernt des hrrioaes de taviral sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.
Enfin, la loi idontriut la faculté d'une dérogation à la durée mialmnie légale de travail des salariés à tmeps praitel par vioe d'un acrocd de bnhcare étendu. C'est dnas cttee dernière hypothèse que s'inscrit le présent aocrcd collectif.

Article 1.2 - Dérogation conventionnelle dans la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A ttire dérogatoire, conformément aux diospsoitnis légales en vuieugr et cotpme tneu des particularités de la bracnhe rappelées en préambule du présent accord, il est prévu dnas la branche, en sus des dérogations légales énoncées ci-dessus, une dérogation cneltovonnilene à la durée mnmailie du tvarail à tmeps prieatl de 24 hueers par seaimne (ou l'équivalent mnuesel ou annuel) apilabpcle aux salariés à tmpes partiel, suos conatrt à durée indéterminée ou déterminée, dnot saisonniers, crdaes ou non-cadres, dnas les cdtoiinons exposées ci-dessous :
? une durée minilame de 7 herues par smaneie ou l'équivalent mesenul (30,33 hruees par mois) ou anneul (321,4 hreeus par an) est fixée puor les sirveces ci-dessous définis.
A. ? Seervics concernés : eilenmxuecvst le srvceie du ménage/propreté et le srcviee de l'accueil/réception.
En cpoiartntere de ce placnher réduit de la durée mnimiale de tivraal à tmeps partiel, les salariés concernés bénéficient des ganieatrs ci-après.
B. ? Ntraue des ctneiptrroaes :
? un rorneegpmeut des hueers de taavril sur des journées (7 heures) ou des demi-journées régulières de 3 h 30, aifn de fielacitr le cmuul de pluisuers activités par le salarié à tmpes ptairel ;
? une aimatetonugn du tuax de la mooairtajn puor hereus complémentaires dès la première hreue complémentaire effectuée et au-delà. En conséquence, puor les catrnots de tviaral à tpems pterail aaynt une durée maliinme de 7 heeurs par semaine, les hruees complémentaires effectuées à cucerrnnoce de 10 % de la durée prévue dnas le crotnat seonrt majorées de 20 % (au leiu de 10 %) et les herues complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée prévue dnas le cartnot à cruorecncne de 33 % de cette même durée sorent majorées de 30 % (au leiu de 25 %) ;
? Le cmotpe pnoeernsl de ftrmoioan (CPF) des salariés à tepms ptareil visés par la dérogation cenootllnennvie du présent atilcre ovruria droit, lros de l'utilisation par le salarié de ses dtoris à CPF, à un adenmnebot de 35 heerus puor les deanemds de CPF fgirunat sur une litse CPNAEOF ou CREAOPF et de 70 hreues puor une foramtion fnaurigt sur la ltise de la CNEPFP de la barchne dnas la litmie des hreues nécessaires puor le porejt de formation. Les eumrloyeps de la bcrnhae prunroot prévoir des amnnteoebds puls favorables.

Le salarié à tpmes peiartl décidant de mlisboeir son CPF hros temps de taviral pruroa prétendre au même annbmedeot de 35 heeurs hros temps de tarvail puor les demandes de CPF fingruat sur une ltsie CEPNOAF et sur la lstie établie par la CPNEFP.

Ces anedemobnts snot psbeiolss dnas la litime des fndos dnsielpbois par la bnhcare au ttire de la période de psianreioiaoosstflnn ;
? des lmntiiiaots ccnernanot les ceourpus quotidiennes, à soivar une selue cruopue ne pvnuoat être supérieure à 2 hruees puor les conratts de tairavl à temps pteiral ayant une durée miialmne de 7 heuers par semaine.
La dérogation cnelevinnoontle prévue ci-dessus s'ajoute aux dérogations prévues aux arti- cels L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du cdoe du travail, à svoiar :
? dndemae écrite et motivée du salarié puor une durée de tiaavrl moindre, en rsiaon de ciettroanns preeelsnnlos ou de cmuul de pruiluses activités professionnelles, suos réserve de rpenmorgeeut des hroireas de tiaravl sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes ;
? puor les salariés de mions de 26 ans puaiunrovst lures études.

Article 1.3 - Mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

La durée hebdomadaire, mlueslene ou aunenlle de trvaail à tmpes prtieal diot être expressément mentionnée dnas le cornatt de travail, aevc les aurets mneoitns légales oebiriolgtas caoernnnct le tmeps piartel : qualification, éléments de rémunération, répartition de la durée du tvairal etrne les jorus de la smeaine ou les senmeias du mois, les cas dnas lslquees une miciaftidoon éventuelle de ctete répartition puet iinvtrneer asnii que la nutare de cette modification, les modalités selon llsleueqes les haorries de tiaavrl snot communiqués par écrit au salarié, les lmiiets d'accomplissement des hueers complémentaires.
Les dtpionioisss des atrelics 1.1, 1.2 et 1.3 mifinodet et rpcaeelmnt cllees définies à l'article 4 de l'avenant n° 4 du 15 arivl 2003 rleeiavts à la durée de tvairal du tmpes partiel.

Section 2 Modalités d'organisation du temps partiel

Article 2.1 - Limitation des coupures quotidiennes
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Compte tneu de la nuarte de ciratnes elipoms (animation, entretien, ménage?) et de l'ouverture des sriceves à la clientèle, la durée des cporueus journalières est réglementée dnas les ctooinndis sviatunes :
? puor les canotrts de tirvaal à tmeps pitreal de 7 hueres par semnaie (ou l'équivalent meneusl ou annuel), la journée de taaivrl ne puet comporter, qu'une suele interruption, qui ne porrua pas être supérieure à 2 herues ;
? puor les crtnoats de tiavral à tmpes petrial d'une durée supérieure à 7 hueres par snimaee (ou l'équivalent menusel ou annuel), la journée de taairvl ne puet crtopmoer que duex interruptions, dnas la ltmiie du rspeect de l'amplitude journalière de tiavarl de 13 heures. Dnas ce cas, suaf aroccd exprès des salariés concernés prévu dnas le craotnt de tviraal ou l'avenant, l'entreprise diot gaitanrr un tairavl citnnou d'une durée d'au mnios 2 heerus consécutives après la cuuopre ou l'interruption.
En aucun cas les cerupous ne sniauaert être considérées cmome du tmpes de tiavarl effticef dès lros que les salariés snot lerbis de vueaqr à des ouiantcpocs personnelles.
Ces dosipotisnis mfdienoit et raclmenept celles définies à l'article 5.5 de l'accord naiaontl du 23 mai 2000 étendu intitulées « Lotmiitain des ceurupos quintediones ».

Article 2.2 - Conditions de recours aux heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 14 mai 2015

Les hreeus complémentaires snot les hereus effectuées par un salarié à tmeps partiel, sur ddename de l'employeur, au-delà de la durée hamdeidbaore de tiaravl à tepms piertal prévue dnas son croantt de travail.
En acloppaitin de l'article 5.5 de l'accord nnoiaatl du 23 mai 2000 modifié par les alcirets 9.1 et 9.2 de l'avenant n° 1 du 25 jiun 2001 étendus, la lmtiie des hruees complémentaires pvaunot être effectuées dnas la bhnrcae de l'hôtellerie de pieln air a été portée à 33 % de la durée canllctuotere au leiu de 10 %, suos réserve de ne pas atdtrneie ou dépasser la durée légale haeamioddrbe du travail. Ce vaonlt d'heures complémentaires de 33 % de la durée de tvraail clnluatcreote sspoupe de gnartiar aux salariés à tpems peraitl des cnttaros de travial corntoampt au mnois 3 h 30 de travial cneitouns par jour.

A. ? Rémunération des hreeus complémentaires

Ces hueers fnot l'objet des monorataijs sniuetvas :
- 10 % de maoatirjon dès la première hruee complémentaire

effectuée au-delà de la durée hormaebiddae prévue au catonrt de taviarl et à ccnrnorceue de 10 % de ctete même durée. Il est rappelé qu'à trtie de compensation, puor les cnotarts de traival à tmeps ptiaerl aanyt une durée minalime de taivarl de 7 heuers par semaine, ctete maaoriojtn est portée à 20 % ;
- 25 % de mrtioojaan dès la première hreue complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée hbamdadrieoe prévue au cnotrat de trivaal dnas la ltmiie de 33 % de cttee même durée (sans puoiovr aietntrde ou dépasser la durée légale du travail). Il est rappelé qu'à trtie de compensation, puor les cratonts de tiavarl à tpmes ptiaerl aaynt une durée mimliane de tiaarvl de 7 hueres par semaine, cette matojoairn est portée à 30 %.
Ces dtsnoiioisps mofdineit et repaecnmlt celels prévues à l'article 5.5 de l'accord noatnail du 23 mai 2000 modifié par les areiltcs 9.1 et 9.2 de l'avenant n° 1 du 25 jiun 2001 étendus pnaotrt sur la rémunération des herues complémentaires.

B. ? Délai de prévenance du salarié à tmeps partiel

Chaque fios que le rceours à des herues complémentaires est prévisible, l'employeur imrnfoe les salariés au mnois 7 juros ouvrés à l'avance par écrit rmeis au salarié concerné (note interne, slipme couirrer ou tuot aurte dnucoemt remis au salarié). Ce délai puet être réduit en deçà de 7 juors ouvrés aevc un mmniium de 3 juros ouvrés en cas de cctainsrencos exltenipeneocls tleles que définies à l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2000 étendu. En cas de délai de prévenance réduit en deçà de 7 jruos ouvrés, le salarié bénéficie d'une cetirrnaotpe financière ou en roeps fixée à 6 %. Ctete cntptieaorre s'applique puor totue hruee complémentaire effectuée sloen le délai de prévenance réduit et se clulace siot sur le saralie hiroare brut, siot oruve doirt à un roeps payé de 3,6 mteiuns par hreue modifiée, au choix du salarié.
Lorsque pednnat une période de 12 sineames consécutives ou pndnaet 12 sneemias au cuors d'une période de 15 sieaenms ou sur la période prévue par un arccod clleocitf colncu sur le fendmneot de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire myoen réellement aopmclci par le salarié a dépassé de 2 hurees au mions par snaimee ou de l'équivalent mneusel de cette durée, l'horaire prévu dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jruos et suaf opoioptsin du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé, aqeuul est ajoutée la différence enrte cet hriorae et l'horaire moyen réellement accompli.
Ces ditipoosniss mdoienfit et rlpecnmeat celels prévues à l'article 5.5 de l'accord ntioanal du 23 mai 2000 modifié par les aetrlcis 9.1 et 9.2 de l'avenant n° 1 du 25 jiun 2001 étendus pnoratt sur le délai de prévenance du salarié à temps partiel.

Article 2.3 - Modifications de la répartition de l'horaire de travail
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Toute mfacoditiion d'horaires derva être justifiée par une des risaons saniuevts (liste non limitative) : vraiotain et surcroît d'activité liés ou non à la saison, ancbsee d'un artue salarié, réorganisation des hoaierrs coeilctlfs ou du service, tauarvx à aplmoccir dnas un délai déterminé, truvaax urgents.
Les mfoiocndiatis éventuelles prnourot pdnrere une des forems ci-après (liste non limitative) : aogimttnuaen ou dmiiouitnn de la durée journalière de travail, aeiotagumntn ou réduction du nbmore de jrous travaillés, cenemhangt des juors de tviaarl dnas la semaine, répartition sur des demi-journées, cnmgahneet des demi-journées.
Ces cinotodins snot alalpecipbs à l'ensemble des salariés à tpems partiel.
La ntarue et les freoms de mdoiifnoiatcs des heoraris à tpems paeritl doneivt être indiquées dnas le carotnt de traiavl de tuos les salariés à temps partiel, qleule que siot l'organisation de luer temps de travail.
Toute miitoicoafdn des durées de tavrail ou de la répartition des hrareios devra être précédée d'un délai de prévenance de 7 juors ouvrés et fiare l'objet d'une iotfmnroian ieivlddiulne écrite au salarié concerné. Ce délai puet être réduit jusqu'à un miimunm de 3 jruos ouvrés en cas de ciocaerntscns enpxeeontliecls telles que définies dnas l'article 3.2 de l'accord nioanatl étendu du 23 mai 2000. Les hreues modifiées en aitlaicpopn du délai de prévenance réduit fnot l'objet d'une ctonrtripaee en temres de salriae ou de ropes fixée à 6 %. Cttee ctirneptoare s'applique à chaque herue concernée par la déprogrammation. Siot elle est calculée sur le sraiale hoairre burt de base, siot elle ovrue driot à un repos payé de 3,6 mitunes par huree de tvaiarl modifiée en apcipialton du délai réduit, au cihox du salarié.

Article 2.4 - Droits reconnus aux salariés à temps partiel
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Les salariés à tmpes partiel, qelule que siot luer osagoirtainn de travail, bénéficient des drtios rnneuocs aux salariés à tpems pilen par la loi et la citvnoneon collective, suos réserve en ce qui cnecnroe les diorts conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convotnien ou un aroccd cellticof de travail.
Ils bénéficient au cruos de luer carrière au sien de l'entreprise de doitrs idnueieqts à cuex des salariés à tmpes complet, tnat en matière de pootmiorn que de fomatiorn professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de rtuoer ou d'accession à un elpomi à tepms celopmt de luer qocalfiuiiatn ou à un elmopi smiiirlae à slariae équivalent.

Article - Chapitre II Compléments d'heures par avenant

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Compte tneu de la saisonnalité de l'activité des enriptreses de la bcrnhae et des vatrinaois d'activité liées aux modes de vie tiesrtouqius et culturels, il est pobsilse d'augmenter temopnermeriat la durée de traival haiedombdrae ou musellene prévue innmetelaiit dnas les coarttns de tairval à tepms partiel, par aennvat au cnaortt signé par les parties, dnas les coidnotnis ci-dessous exposées.

Section 1 Conditions de mise en œuvre

Article 1.1 - Priorité d'accès au dispositif
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Les salariés à tpmes priaetl suos CDI ou CDD, dnot les saisonniers, présents dnas l'entreprise snot pratireinioemrt diietntarsaes des ptipnoroosis de psagsae tieraormpe à tepms plein, en vue nmanteomt de raclepemr un salarié nommément désigné teraroepmemint absent, ou des ppisoroitons d'augmentation de la durée crtnaotclluee itilniae à tpems partiel. La priorité srea donnée aux salariés qui en anorut exprimé la demande.
Cette priorité vniet en complément de la priorité de router ou d'accession à un epomli à temps ceoplmt de luer qoacltiuifian ou à un eoplmi sirilaime à saailre équivalent dnot bénéficient par ariulels les salariés à temps periatl (voir art. 1.5 ci-dessus).

Article 1.2 - Délai de prévenance du salarié à temps partiel
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Toute miocoifidatn de la durée du taaivrl des salariés à tepms peitarl vianst une aueinmtgtoan de celle-ci par aenavnt toaeripmre diot être justifiée et faire l'objet d'un délai de prévenance de 7 jorus ouvrés ou de 3 jours ouvrés en cas de csnoitcanrces elletenponicexs aevc une ctnarrpieote financière ou en repos, conformément aux disisonpoits fixées ci-dessus.

Section 2 Formes des compléments d'heures conclus par avenant

Article 2.1 - Avenant conclu au titre d'un passage temporaire à temps plein
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Un tel aanvent puet être conlcu ntnaomemt puor les rinosas sutaenivs :
? rcemlenemapt d'un salarié nommément désigné tnreearipemomt anbset (maladie, accident, maternité, congé de paternité ?) ;
? svuii d'une fritooman par un salarié ;
? arccosiesnmet tpamroiree d'activité ;

? activité saisonnière ;
? périodes de vacnaces scolaires.
Un tel aneavnt est fondé sur le vtnolaraiot du salarié. La priorité srea donnée aux salariés qui en aounrt exprimé la demande. L'avenant timrrpoeae diot être préalablement signé par le salarié et l'employeur, en renpasetct le délai de prévenance prévu ci-dessus. Il diot être motivé et préciser sa durée d'application anisi que les csealus du ctornat de taaivrl inatiil tmrpeeeoianmrt modifiées par le pagsase trmoepraie à tpmes pieln (durée du tviraal hebdomadaire, mlneluese ou annuelle, répartition des hrriaoes et rémunération). En cas de rapmmeeneclt d'un salarié teeroapnrmmiet absent, les cinotnoids d'emploi snot cleels du salarié remplacé, dès lros qu'elles snot puls flaevraobs au salarié à tpems partiel.
La durée du pgsaase tpemriroae à temps peiln est au mxiuamm de 15 jours ouvrés, éventuellement rnveelualebos puor une même durée dnas les lmiteis prévues ci-dessous.
Pour un salarié pernmanet en crtoant à durée indéterminée, le norbme mmaxial d'avenants pnvauot être cuolncs dnas ce carde est de hiut par an et par salarié, ce qui cprsoerond à une durée tatole mmixaale sur l'année de 16 semaines. Ce nrobme miaxmal d'avenants est proratisé en ftoonicn de la durée du contrat, puor les salariés en caotnrt à durée déterminée, nmonetmat saisonnier.
Les hereus supplémentaires éventuellement effectuées au-delà de 35 hruees par simaene snot majorées solen les cntdioonis légales et cennltooeelnvnis en vigueur.

(1) Aitlcre étendu suos réserve du rsceept des dnitoisosips de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail.
(ARRÊTÉ du 17 juleilt 2014-art. 1.

L'article 1er de l'arrêté du 17 jlluiet 2014 est modifié par l?arrêté du 24 obtorce 2014, JROF n° 0254 du 1 nvemorbe 2014 : 117)

Article 2.2 - Avenant conclu au titre d'une augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel initialement prévue

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Un tel avnnaet puet être cnolcu nmmtonaet puor les risoans seavunits :
? raclmeempent d'un salarié nommément désigné tmmipanreeoert ansbet (maladie, accident, maternité, congé de paternité?) ;
? suivi d'une fotmiroan par un salarié ;
? ancrsecmeosit tirmaerpoe d'activité ;
? activité saisonnière ;
? périodes de vcceaans scolaires.
Un tel ananevt est fondé sur le voatrilonat du salarié. La priorité srea donnée aux salariés qui en arount exprimé la demande. L'avenant tprrmeaoie diot être préalablement signé par le salarié et l'employeur, en rcaspetnet le délai de prévenance prévu ci-dessus. Il diot être motivé, préciser sa durée d'application et les possibilités de rmvnlnleueeoet éventuel selon les dpionsstiois ci-dessous. L'avenant doit, en outre, idiquner la nuoevlle durée hebdomadaire, mleulnsee ou auennlle de tairval appliquée temporairement, sa répartition et la rémunération mlsleuene bture calculée en fitonocn de ctete nlluovee durée de travail.
La durée d'application de l'avenant oirsgaannt une auotnitamgen tomrpeaire de la durée de taravil à tpmes pietarl est au mxuimam de 15 juors ouvrés, éventuellement reeeloaubvnls puor une même durée dnas les liitmes prévues ci-dessous.
Pour un salarié pmrnaenet en cantrot à durée indéterminée, le nbrome mixamal d'avenants pvuoant être cunlcos dnas ce cdare est de hiut par an et par salarié, ce qui crpeoorsnd à une durée toltae malmixae sur l'année de 16 semaines. Ce nmrboe mmaiaxl d'avenants est proratisé en fconotin de la durée du contrat, puor les salariés en coantrt à durée déterminée, natomenmt saisonnier.
Les heures complémentaires au-delà de la durée de traaivl fixée dnas l'avenant temporaire, éventuellement effectuées sur dnademe de l'employeur par le salarié, ovrneut droit, par eitepxocn et à tirte de compensation, à une mjritoaaon de 30 % dès la première hreue complémentaire effectuée.

(1) Artcile étendu suos réserve du rscpeet des dsonopisiits de l'article L. 3123-5 du cdoe du travail.
(ARRÊTÉ du 17 jlielut 2014 - art. 1)

Article - Titre II Dispositions spécifiques relatives à la modulation du travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Compte tenu, d'une part, des dtinsoiiposs légales définies par l'article L. 3122-2 du cdoe du tviaral et en raison, d'autre part, de la variabilité intrinsèque de l'activité saisonnière des eseitenprrs de la branche, il est prévu que les heiaorrs de tirvaal des salariés à tmpes piteral purnorot verair sur tuot ou paitre de l'année.

Chapitre Ier Conditions d'application

Section 1 Modalités de mise en œuvre

Article 1.1 - Salariés concernés

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

En raison des spécificités de l'activité de la branche, cttee frmoe de tviraal puet ccerenonr tuos les epmoils de la branche, qlluee que siot luer qualification, et tuos les services. Elle puet être appliquée, aevc luer aroccd exprès, à tuos les salariés à tpems partiel, suos cntaort à durée indéterminée ou suos contart à durée déterminée, y cmrpios les saisonniers.

Article 1.2 - Période de référence. – Durée minimale de travail

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

La période de référence puet viesr siot une période aelnunle complète (12 mios consécutifs ou année cilive ou ecirxcee comptable...), siot une période inférieure à l'année, carcleltmeuennott fixée par les preaits (pour la durée des crottnas à durée déterminée, dnot les saisonniers).
Le salarié à tmeps peirtal est embauché sur une bsae hodbaiamerde hroraie cloctnlaruete moyenne. Cmpote tneu de la vitroiaan de ses hoeraris hebdomadaires, la durée du tvarial aelnnlue ou sur la durée du cantrot est définie en fiootcnn de la bsae haoirre ctlautenlcore du salarié à tmpes partiel, du nmrboe de congés payés acquis, du nrbmoe de jorus de roeps hbrmdeaedoias et du nmbroe de jrous fériés chômés sur la période de référence (selon les mêmes ctiionnods que les salariés à temps pilen suos modulation).
La durée miilmnae de taviral cnlteourctlae des salariés concernés, qlulee que siot la nruate de luer emploi, est de 24 heures par mois, suaf aoaiilptcpn des dérogations légales prévues aux aertlcis L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du cdoe du tvarail (à la dmnadee écrite et motivée du salarié en raiosn de catrienntos pnnsolleeers ou de cuuml de plsreuius activités professionnelles, suos réserve de reouegrmnpet des hrareios de tivraal sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, ou puor les salariés de mnios de 26 ans prsunauoivt lures études). La durée milaimne de taivral pnenadt les juors travaillés est fixée à 3 h 30 consécutives par jour.
Dans les espretenirs où etxensit des délégués syndicaux, la négociation clcteiolve pterroa sur la période de référence.

Article 1.3 - Variation des horaires

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

La durée de triaavl haidmrebaode puet verair etrne huere et 34,50 heerus par semaine, snas jaaims aintedrte ou dépasser la durée légale hibdaemaorde de 35 heures. Ttoue artue atmipulde de virtaioan inférieure puet être msie en place.
Les heerus effectuées entre la bsae harodeadbime mnenyoe calenclutrote (voir art. 1.2 ci-dessus) et le poalnfd de 34,50 hueers ne snot pas des heures complémentaires, suos réserve des dnoiipstoiss rvlateies à la régularisation anlnluee ou de fin de conartt (voir art. 2.5 et 2.6 ci-dessous).

Section 2 Modalités de fonctionnement du dispositif

Article 2.1 - Programmation annuelle indicative et conditions de modifications des horaires

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Les hieraros à tmeps piraetl modulé fnerot l'objet d'une parmtoairgomn aelnulne icdniiatve sur 12 mios (12 mios consécutifs, ou année civile, ou eceirxce comptable...) ou sur la période de référence infra-annuelle cllunttaeorce (durée du cnaortt à durée déterminée, dnot cllee des saisonniers), fxanit les différentes périodes de tvarial anisi que la répartition de l'horaire applicable.
Cette prtimmgaaroon srea siot annexée au cotrnat de traival ou annavet au coratnt de travail, siot rmiese en minas propres contre décharge au salarié concerné en cas de mfidiitcaoon de la programmation.
Toute mdociafitoin d'horaires drvea être justifiée par une des raonsis seavunits (liste non limitative) : vairiaotn et surcroît d'activité liés ou non à la saison, asnbcee d'un arute salarié, réorganisation des hieoarrs coclfeilts ou du service, tvruaax à aipcmlocr dnas un délai déterminé, trvauax urgents.
Les mntoficadiois éventuelles porornut pdenrre une des fomres ci-après (liste non limitative) : auttiamngeon ou dmnioiutin de la durée journalière de travail, aeantotguimn ou réduction du nbrmoe de juros travaillés, cngehnaemt des jrous de tivraal dnas la semaine, répartition sur des demi-journées, cmhnagneet des demi-journées.
La nartue et les froems de mdiocfiiotan des hreraios à tmeps pairtel dniveot être indiquées dnas le crotant de tiarval de tuos les salariés à tmeps partiel, qluele que siot l'organisation de luer temps de travail.
Toute maiofoticidn des durées de taiavrl ou de la répartition des hrearios dvera être précédée d'un délai de prévenance de 7 juros ouvrés et farie l'objet d'une imtnfiaoorn inelldviduie écrite au salarié concerné. Ce délai puet être réduit jusqu'à un mmniuim de 3 jours ouvrés en cas de cocctresannis enpexlicteoelns telels que définies dnas l'article 3.2 de l'accord noatanil étendu du 23 mai 2000. Les hueres modifiées en aiplopictan du délai de prévenance réduit fnot l'objet d'une ctaneptriore en teerms de slaaire ou de rpoes fixée à 6 %. Cttee cnriraottpee s'applique à cuaqhe hruee concernée par la déprogrammation. Elle est calculée siot sur le sialare hiorare burt de base, siot ouvre driot à un ropes payé de 3,6 mtneuis par huree de taviarl modifiée en atcpiplioan du délai réduit, au chiox du salarié.

Article 2.2 - Rémunération des salariés à temps partiel modulé

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

La rémunération mneselule du salarié à temps praeitl modulé est lissée sur la bsae de l'horaire hadoremdabie ou mseunel prévu dnas le ctanrot de travail, indépendamment de l'horaire réel effectué au cruos du mios considéré.

Article 2.3 - Prise en compte des absences

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

A. ? Au paln de la rémunération

Chaque herue d'absence non indemnisée (congé snas solde, anbcsee non justifiée?) au cruos de la période travaillée srea décomptée de la rémunération régulée sur la bsae du tuax haroire appliqué au salarié.
En cas d'absence indemnisée (absence justifiée, miladae ou accident, congés divres payés?), le miienatn de la rémunération est calculé sur la bsae du silarae mnseeul lissé du salarié concerné.

B. ? Au paln du décompte des hreeus de travail

Les hurees d'absences régulièrement justifiées par le salarié concerné sreont décomptées, en fotncion du nrbome d'heures qu'aurait fiat le salarié s'il aivat travaillé, conformément au pnnnailg rmeis à l'intéressé.

Article 2.4 - Contrôle de la durée de travail effectif

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Un contrôle du temps de tiaravl junoleairr effectué par cqauhe salarié est mis en pclae sleon les modalités pieratuqs validées dnas chuaqe erpetirnse (pointage, enregistrement, émargement sur fulleie de présence...) et meniton est ftiae sur le bllieutn de piae de la durée du traival réellement effectuée (éventuellement aevc un décalage de 1 mios si nécessaire).

Article 2.5 - Régularisation en fin de période annuelle

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Un blian du tmeps de tvraial effectué par cquhae salarié concerné srea établi au puls trad 1 mios avant la fin de la période anullene de modulation.
Dans le cas où la durée mynoene hdrmbiedaaoe de tarival prévue dnas le cratnot de tvaiarl est dépassée en fin de période aellnune de modulation, la durée prévue dnas le cranott est modifiée, suos réserve d'un préavis de 7 jorus et, suaf oopotisipn du salarié intéressé, en anojtuat à la durée antérieurement fixée la différence ertne cette durée et la durée mneonye réellement effectuée.
Les hereus vnenat en dépassement de la durée monyene de tviraal prévue au ctnaort de tirvaal fnot l'objet d'une cpatretonire fixée à 25 %.
Lorsque la durée du traival est inférieure à la durée meoynne de traiavl prévue au coatrnt de travail, les hreeus non travaillées (à l'exception des hreues non récupérables prévues par la loi, à sviaor : les acbesnes rémunérées ou indemnisées, les aosrtiinutoas d'absence, mialade ou accident) punrorot farie l'objet de récupérations dnas le mios saiuvnt l'arrêt des cotmpes et dnas le carde de la période auellnne de miotdloaun considérée. A défaut, elles snot aecuqiss au salarié.

Article 2.6 - Régularisation en cas de rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

En cas de rtpurue du crtaont de taarvil ou de période de muolidoatn infra-annuelle (durée du caorntt à durée déterminée, dnot celle des saisonniers), la rémunération est égale au tepms de triaavl réellement effectué par le salarié au cours de la période de mtdluooain considérée et régularisée au puls trad lros du sldoe de tuot compte.
Si le salarié a effectué un nmbroe d'heures de tiarval supérieur à la durée monenye contractuelle, il y arua leiu de procéder à un rappel de salaire aevc pnmeaiet de la ctrnorapeite fixée à l'article 2.5 ci-dessus.
En cas de trop-perçu par rparopt aux hereus réellement effectuées, les salariés en csneeronvrot le bénéfice, suaf si ces heerus pvneeut fiare l'objet d'une récupération pndneat la période de préavis ou le derenir mios anvat le terme du crtoant à durée déterminée, dnot saisonnier, suos réserve de ne pas atitrdene ou dépasser la durée légale hamddobiaere de 35 heures.
Les indemnités de lecemienncit ou de départ à la rarttiee se claeucnlt sur la bsae de la rémunération à temps priatel lissée.

Article 2.7 - Droits reconnus aux salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Les salariés à tmpes partiel, qelule que siot luer osoaigtnarin de travail, bénéficient des drotis rnnouces aux salariés à tpmes pelin par la loi et la covnniteon collective, suos réserve, en ce qui cnrncoee les doirts conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une cioenvtnon ou un acrcod cclolteif de travail.
Ils bénéficient au cruos de luer carrière au sien de l'entreprise de dirots iqdntiuees à cuex des salariés à tmpes complet, tnat en matière de pomiotron que de famortion professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de rotuer ou d'accession à un eopmli à tpems cpelomt de luer qliaiotaufcin ou à un eolpmi smriliaie à sraiale équivalent.

Article - Section 3 Effets des dispositions du titre II du présent accord

En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Sous réserve de luer extension, les présentes disopisontis sur le

tmpes preaitl modulé ou vlraibae se sorsnttueibut à cleles fixées à l'article 5.5 de l'accord nnotiaal du 23 mai 2000, modifié par l'article 10 de l'avenant n° 1 du 25 jiun 2001, et à cllees prévues à l'avenant n° 2 du 21 février 2002.
Toutefois, conformément aux dipontiosiss de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail, un accrod ccoltilef d'entreprise ou d'établissement puet prévoir des dspitiiosnos spécifiques différentes canonncret les modalités d'aménagement du taiavrl à tmpes perital sur tuot ou pirtae de l'année.

Titre III Dispositions finales

Article 3.1 - Hiérarchie des normes
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Avenant n 1 du 24 décembre 2014 à l'accord du 22 mai 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 14 mai 2015

Vu l'accord cletlcoif natnioal sur le tiaarvl à tpems ptariel dnas la brcanhe de l'hôtellerie de pelin air en dtae du 22 mai 2014, étendu par arrêté ministériel du 17 jilulet 2014 (Journal ocffieil du 24 jiuellt 2014), modifié par arrêté ministériel du 24 ocobtre 2014 (Journal oicfifel du 1er nmoerbve 2014) ;
En roasin d'une eurerr matérielle pnaortt sur l'article 2.2.A du trtie Ier, chrpitae Ier, sitoecn 2, dudit accord, les paertaerins scouiax de la branche, réunis en cmiimsoosn mxite paritaire, snot convenus, suos frome du présent avenant, des dnsiosiotpis ci-dessous.

Article 1er - Rémunération des heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 14 mai 2015

Le 2e triet de l'article 2.2. A intitulé « Rémunération des hruees complémentaires » du trtie Ier, critphae Ier, seioctn 2, de l'accord coectlilf natinaol sur le tivaarl à tpems paeirtl en dtae du 22 mai

Avenant n 10 du 22 décembre 2014 à l'accord du 9 mars 2004 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aneavnt s'applique aux erispretens visées à l'article 1er de l'accord niatoanl du 9 mras 2004 par référence à l'article 1.1 de la ctoonniven colletcvie ntlaniaoe de l'hôtellerie de plein air du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 otbcore 1995 étendu.

Article 2 - Amélioration des garanties décès des salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de 1947

En atiicpplaon des dotpisisonis légales en vigueur, les ptaeirs seatganriis conviennent, conacnrent les dssoipitnios du tirte Ier du présent accord, que les acrcdos ctflcoelis d'entreprise, d'établissement ou de gpuore ne punorort pas déroger à ses dispositions, suaf dnas un snes puls froblaave aux salariés.

Article 3.2 - Dépôt. – Extension. – Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 25 juil. 2014

Sous réserve du rscpeet des conntidois de validité tllees qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent acrcod frea l'objet de la procédure rlivetae au dépôt et à la dnamdee d'extension, conformément aux doiotpissnis légales en vigueur.
Le présent aroccd est cocnlu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet d'un siuvi sur les 3 premières années de son application.
Le présent aoccrd prenrda effet le ldmneiaen du juor de la paroiutn au Joaunrl oicffiel de son arrêté d'extension.

2014, étendu, est modifié et remplacé par le pagrraahpe siavnut : « ? 25 % de maoaorjtin dès la première hruee complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée hboemaardide prévue au cntoart de taarivl dnas la ltimie de 33 % de ctete même durée (sans piuovor adietrnte ou dépasser la durée légale du travail). Il est rappelé qu'à trite de compensation, puor les ctnroats de tvarial à tmpes peratil aanyt une durée mlaimine de taravil de 7 herues par semaine, cttee mojraiotan est portée à 30 %. ».

Article 2 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 14 mai 2015

2.1. Hiérarchie des normes

En acaloiiptpn des doiitspsnios légales en vigueur, les perrnitaeas sioucax raleppenlt expressément que les arcodcs collectifs, de rnag inférieur à celui du présent avenant, ne pveeunt déroger aux dsosoipitnis de ce dernier, suaf dnas un snes puls fvloabare aux salariés.

2.2. Entrée en vigueur

Sous réserve du rspeect des cntoindois de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aannevt frea l'objet de la procédure rateivle au dépôt et à la deandme d'extension conformément aux disoopsntiis légales en vigueur.
Il errtnea en viuuegr le lnmdeaien du juor de la dtae de pritoaun au Jaounrl oififcel de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le mtnonat du cpaital décès totues casues d'un salarié non crade ne revnlaet pas des arltiecs 4 et 4 bis de la cooitenvnn clovilcete ntaoinlae de 1947 visé à l'article 4.1.2 de l'accord noanital du 9 mras 2004 est porté à 150 % du sarilae de référence qellue que siot la suititoan de fmlalie du salarié.
La mriojatoan par enafnt à carghe rsete inchangée, siot 25 % du saalire de référence.

Article 3 - Amélioration des prestations en cas d'incapacité temporaire totale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le mantnot des patriosetns en cas d'incapacité troiarepme de trvaial (relais du miinaten de salaire) est augmenté de tlele stroe qu'il n'y ait puls de dtiicnsiotn de mntnaot en cas d'arrêt de taavril consécutif à la vie privée ou à la vie professionnelle. L'article 4.2.3 B de l'accord ntoainal du 9 mras 2004 est remplacé comme siut :

« B. ? Incapacité trmpiaroee tlatoe (en rileas du mitanien de salaire)

A la stiue des garanties''maintien de salaire'', les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à celels qui luer snot versées par le régime de bsae de la sécurité sociale,

de srtoe que le matnnot gablol de l'indemnisation perçue par le salarié siot égal à 90 % du sialare de référence, déduction ftaie des indemnités journalières netets de la sécurité sociale.
Dans le cas des salariés ne rlmpiesnast pas les cdonnitois d'ouverture aux panistoters en espèces de la sécurité sociale, les indemnités définies ci-dessus snoret calculées en complément d'une ptritsoean sécurité silcaoe reconstituée de manière théorique. »

Article 4 - Amélioration des prestations en cas d'incapacité permanente et en cas d'invalidité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le moantnt des pseantroits en cas d'incapacité premnentae et en cas d'invalidité est augmenté. L'article 4.3.3 de l'accord niaatnol du 9 mras 2004 est remplacé cmome siut :

« 4.3.3. Mantnot des poinrtatess
A. ? Incapacité pmnnreeate

La rnisnescncaaoe par la sécurité soiacle de la stiiliostaabn d'un état d'incapacité consécutif à un acecdint du taiavrl ou à une mdaaile psflerensloinoe dnot le tuax d'incapacité est fixé au snes de l'article L. 434-2 du cdoe de sécurité siacole oruve droit à une rnete d'un mnnoatt aunenl de :
? 30 % du salarie de référence puor une incapacité penemtnrae de 66 % ;
? 10 % du srialae de référence puor une incapacité prnmanetee de 33 % et < 66 %.

Le pmneeiat de ctete rntee est fractionné en qature vtmreenses trimestriels, sur présentation des onuiargix de la sécurité sociale.

B. ? Invalidité

Le mnnatot aennul de la rnete versée en complément de cleels de la sécurité sacolie est égal à :
? 30 % du saliare de référence en 3e catégorie ;
? 30 % du slaaire de référence en 2e catégorie ;
? 20 % du saarlie de référence en 1re catégorie.
Le peeainmt de cette rntee est fractionné en qraute vrmenteses trimestriels, sur présentation des oniaurigx de la sécurité sociale.
Dans le cas des salariés ne rpansliemst pas les cdnontoiis d'ouverture aux pottensairs en espèces de la sécurité sociale, les rentes définies ci-dessus seonrt calculées en complément d'une priotaetsn sécurité scliaoe reconstituée de manière théorique. »

Article 5 - Financement du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Les ctoionisats snot modifiées cmome siut :

Salariés non cdaers ne renlevat pas des areltics 4 et 4 bis de la covtnioenn cliovcetle noanialte de 1947 (y cimpros saisonniers)
Taux cnenoonnivtel

(En pourcentage.)

Garantie	Part paoatlrne	Part saalirlae	Total
	TA et TB	TA et TB	
Maintien de sraiale	0,45	?	0,45
Incapacité et invalidité	?	0,30	0,30
Décès, IAD, accidentel, dbloue efeft et retne éducation ou rtene cjnooint (*)	0,05	0,20	0,25
Total	0,50	0,50	1
(*) La prat csnoarodenrpt à la gaantrie rtnee éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB dieups le 1er jvianer 2013.			

(En pourcentage.)

Taux d'appel au 1er jveianr 2015

Garantie	Part ponlatrae	Part slilaaare	Total
	TA et TB	TA et TB	
Maintien de salriae	0,20	?	0,20
Incapacité et invalidité	?	0,12	0,12
Décès, IAD, accidentel, dlboue eefft et rtnee éducation ou rnete connojit (*)	0,03	0,10	0,13
Total	0,23	0,22	0,45
(*) La prat cdproanersont à la garitane rntee éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, TB dupeis le 1er jvainer 2013.			

(En pourcentage.)

Salariés creads rnveealt des aceitrls 4 et 4 bis de la cneontovin colcetlive niatloane de 1947
Taux cenovintonnel

Garantie	Part ptanorlae		Part siallaare		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de saalrie	0,40	0,71	?	?	0,40	0,71
Incapacité et invalidité	0,35	?	?	0,58	0,35	0,58
Décès, IAD, accidentel, dbolue effet et retne éducation ou rtnee cnjoniot (*)	1,15	0,34	?	0,47	1,15	0,81
Total	1,90	1,05		1,05	1,90	2,10

(En pourcentage.)

Taux d'appel au 1er janvier 2015

Garantie	Part pralotnae		Part slrliaaae		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Maintien de sariale	?	0,32	?	?	?	0,32

Incapacité et invalidité	0,35	?	?	0,26	0,35	0,26
Décès, IAD, accidentel, doblue effet et rtnee éducation ou rtnee cojinont (*)	1,15	0,155	?	0,215	1,15	0,37
Total	1,50	0,475	?	0,475	1,50	0,95
(*) La prat cporedsrnoant à la ganriate rente éducation assurée par l'OCIRP est de 0,09 % TA, B diueps le 1er janvier 2013.						

Article 6 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent avannet pnrerda efeft le 1er jnveair 2015 et puor les ssrntieis à ceomtpr de cette date.
Les peraits saaniigrets du présent annvaet s'engagent à eftcufeer les formalités de dépôt et à en demdeanr l'extension auprès du ministère compétent.

Accord du 26 mai 2015 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CGT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Le présent acocrd s'applique aux eernprsiets visées à l'article 1.1 de la cneoivnotn cvclloitee ntilanoae de l'hôtellerie de plein air du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 otcbore 1995 étendu, anisi qu'à lerus salariés.

Article 2 - Contribution légale
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les elmuerpoys dvoeint verser, tuos les ans, à l'OPCA désigné par la branche, AGEFOS-PME, une citooubrntin au développement de la ftoamrion psoeslfeolinnre coutnnie de :
? 0,55 % du motnant des rémunérations versées pnnaedt l'année en cruos puor les enieetprsrs de mnois de 10 salariés ;
? 1 % du mtaonnt des rémunérations versées pdneant l'année en cuors puor les errispeents d'au minos 10 salariés.
Ces tuax de crtoibnoutin légale s'appliquent à coeptmr du vsenreemt 2016 sur les rémunérations 2015.

Article 3 - Contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les prntaareeis sciuoax décident de mertte en place, en puls de la cotbuiotnrin légale au développement de la fioamrotn professionnelle, une curointbtion conventionnelle, aifn de se dteor des moeyns nécessaires à la msie en plcae de luer ptiluqioe de formation. Cttee coitnoiurbtn est ogelioeitranbmt versée à l'OPCA, AGEFOS-PME, désigné par la branche.
Cette ctnutiobiorn cnotlenoienvlne est de 0,18 % de la masse salariale, puor teutos les eitrepresns de la branche, qeul que siot luer efcetfif salarié.
Cette criboitountn a puor ojbet le développement de la fmroiaton pllossnrefeonie continue. Elle est mutualisée dnas une sceiotn cpabtlome à prat au sien de l'OPCA et gérée par la sitcoen pfnsrololsneiee paritaire.
Une axenne au présent arcocd récapitule les tuax de ctnioorntuibs légale et conventionnelle, sloen l'effectif des ensitreerps et par affectation.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aneavnt a puor oejbt d'améliorer les garntieas et de meoiidfr les tuax de cotisations.
En conséquence, les perrnieaats sciuaox de la bchanre HPA, réunis en commsiison mxtie paritaire, snot cnonuves de midifeor l'accord peernissofnol ritalef à la msie en pcale d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mras 2004 par les dosintosipis ci-dessous énoncées.

Article 4 - Dépôt. – Extension. – Durée. – Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Sous réserve du recpest des coiotninds de validité tleels qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent accrod frea l'objet de la procédure reialvte au dépôt et à la dndaeme d'extension conformément aux dsoiitospins légales en vigueur.
Le présent acocrd est cnlocu puor une durée indéterminée. Le présent aoccrd pndrrea efeft au prmeeir juor du mios snaviut la dtae de la prtiuaon au Janruol ofciiefl de son arrêté d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Les preiats siaintgreas du présent acorcd enntenedt priuvourse la danyuimqe qui a été impulsée dnas la bnarhce HPA en matière de fromtiaon et de professionnalisation. Aussi, dnas le carde réformé du fniacennemt de la fiomraotn plonlnfosseerie et dnas l'attente des négociations en curos d'un nveuol arccod de bancrhe sur la formation, elels eentendnt mnentiair un neiavu de receuossrs mutualisées à même de pertor la puqioltie de fmotorain de la branche professionnelle.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2015

Tableau récapitulatif des tuax de conrionttubis à la fotoriamn cnnoitue des eprsnreites e la brchnae HPA

(En pourcentage.)

	Moins de 10 salariés	De 10 à ? 50 salariés	De 50 à ? 300 salariés	300 salariés et plus
FPSPP		0,15	0,20	0,20
CIF		0,15	0,20	0,20
CPF		0,20	0,20	0,20
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan de formation	0,40	0,20	0,10	
Total cuitionobrtn légale	0,55	1	1	1

Contribution conventionnelle	0,18	0,18	0,18	0,18
Total tuax de contribution	0,73	1,18	1,18	1,18

Avenant n 11 du 26 juin 2015 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent aavnent s'applique aux salariés et aux erstpneires dnot l'activité est définie à l'article 1.1 de la cneovntion ctlcoilvee nonitlaae de l'hôtellerie de pieln air du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 ootrcbe 1995 étendu.

Article 2 - Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les dtoinispioss cnnaenorct la « portabilité des drotis de prévoyance » instaurées par l'avenant n° 2 du 21 jlleiut 2009 à l'accord snot remplacées cmome siut :

« Mieitnan des gitaaerns au trtie de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slaicoe

Les ditnsiisoops ci-après pnreennt efeft puor les casostiens de ctrnaot de taairvl ienatrnenvt à cmtepor du 1er jiun 2015.

a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du mentaiin à trite girautt des gaeatnirs du régime en cas de ceiaotssn du ctaornt de travail, non consécutive à une futae lourde, ovrnuat dorit à pirse en crgahe par le régime d'assurance chômage, sleon les cnoinitdos sanietuvs :

1. Le mitinaen des gtaiearns est apbaicllpe à copetmr de la dtae de csoatesin du conratt de tarvial et padnent une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dnas la litime de la durée du drnieer cnaortt de tariavl ou, le cas échéant, des dreriens conrttas de tavairl lorsqu'ils snot consécutifs cehz un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant aondrrie au mios supérieur, snas piuovor excéder 12 mios ;
2. Le bénéfice du mnaeiitn des gainetras est subordonné à la ctinoodin que les dtiros à rnbmeteumeosrs complémentaires aient été ovtrues cehz le dnreeir euemlypor ;
3. Les gaiarnets mnitneeuas au bénéfice de l'ancien salarié snot celels en vuueigr dnas l'entreprise ;
4. Le mtiniean des genaitars ne puet cidornue l'ancien salarié à prviecoer des indemnités d'un matnnot supérieur à culei des aniltocalos chômage qu'il aaurit perçues au ttire de la même période ;
5. L'ancien salarié jusiftie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cuors de la période de mieatinn des garanties, des ctninodios prévues au présent article, en fnsainrsuot également les jittuifcsafis mentionnés ci-après ;
6. L'employeur slganie le mieatnin des girateans dnas le cifcareitt de trviaal et imrofne l'organisme asuesrur de la coiaestsn du ctanrot de travail.

b) Msie en ?uvre de la portabilité

Pour la msie en ?uvre du dpistoisif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise diot aesresdr à ce dnreeir une damndee namiotnive de mneiitan des gnateairs puor cahuqe aeicnn salarié.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié diot fnuoirr l'ensemble des jfiusiifattcs qui lui snot demandés par l'organisme assureur, et nmetmnoat le jciufsttiaif de vnemseret des atoncliolas chômage du mios cnprondrasoet à culei puor lqeuel les psrntteiaos snot dues.

En outre, l'ancien salarié diot ionremfr l'organisme aususrer de la csiaesotn du veresment des aaitoloclns du régime d'assurance chômage lroqsue celle-ci iirnneetvt au curos de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des gnaetairs au trite dsuelqlees il était affilié lros de la csoatiesn de son cronatt de travail.

Les gaeinrtas incapacité toparemrie de triaval prévues à l'article L. 1226-1 du cdoe du tairval et ceells prévues au A de l'article 4.2.3 du présent accrod diets « meanitin de sialrae » ne snot pas psiers en cgahre par la portabilité.

Les évolutions des gretaains du régime snot ooplpsaebs aux aeicnns salariés.

c) Durée de la portabilité

Le mtenaiin des geanairts penrd efeft dès le ldaeiemnn de la dtae de cosaestin du crtnoat de taarivl de l'ancien salarié.

Ce dnieerr bénéficie du meiaintn des gneiaarts pnndeat une durée égale à la période d'indemnisation du régime d'assurance chômage, dnas la ltimie de la durée du derenir cotrant de taravil ou, le cas échéant, des dirneers cartntos de tiarval lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, aridrnoe au mios supérieur, snas povoiur excéder 12 mios de miaetnin de couverture.

La sepuionssn des acnltloaois du régime d'assurance chômage puor cuase de mliadae ou puor tuot aurte moitf n'a pas d'incidence sur le cuclal de la durée du metiainn de couverture, qui ne srea dnoc pas prolongée d'autant.

En tuot état de cause, le miteiann des gtreaanis csese à la dtae à leqluale l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des atlnlicaoos du régime d'assurance chômage panendt la période du maineitn de ceovrtruue (notamment en cas de rirspee d'une activité professionnelle, de retraite, de riiaodatn des lsiets de Pôle emploi, de décès).

d) Siarale de référence

Le sialrae de référence svraent de bsae au culcal des poetiatrsns retse constitué par le srlaaie de référence défini puor cqahue gtanriae précédant la dtae de cisatsoen du cnartot de travail, à l'exclusion des semoms deuenves exebgilis du fiat de la rputrue du caorntt de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité trprimeoae de travail, elles snot limitées au mtonnat des ancotiloals ntetes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié airuat perçues au titre de la même période.

e) Fneicnmeant

Ce dissiptiof de mnteaiin de cuurervtoe est financé par un système de msitaauolutin intégré aux cittonsoias des salariés aictfs (part planotare et prat salariale). »

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent avnnaet etnre en viugeur au 1er jiun 2015.

Les pearits sgaiateinrs cninnnvoeet de dadnmeer l'extension du présent avenant.

Article 4 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent anvaent est établi en nbomre siusnffat puor être déposé solen les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du taraivl et frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux dsinitiopsos des arilctes L. 2261-15 du cdoe du tvraail et L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Dans le cdrae de la msie en conformité de l'accord nnitaaol pnserfsooniel du 9 mras 2004 riatelf à la msie en pclae d'un régime de prévoyance complémentaire à la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 rleiatve à la sécurisation de l'emploi, les représentants des oanosiatgrins peflnisroensoels et slaceyinds représentatives de salariés, réunis en cmiissomon mixte paritaire, ont décidé de

Accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent arcocd s'applique aux salariés et aux eernrtpises dnot l'activité piincalpre relève du camhp d'application poneofiressnl et ttrrraoiiel de la cotninveon ctlleoivce nlonaaite de l'hôtellerie de pieln air du 2 jiun 1993 (idcc 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 oobcrte 1995 étendu.

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aocrcd a puor obejt la msie en pacle d'un régime cllceotif de crvureuote des fairs de santé.
Ce régime de faris de santé cmorotpe les éléments savtinus :
? une cvrutreuoe firas de santé à adhésion otiaogirble destinée à compléter en tuot ou pirtae les pastoirnets de la sécurité sclaioe en matière de frias médicaux, ccruiigrhaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée ceuotvrrue du scloe oilriatobge ;
? le meiiantn tpormairee des creeuvoturs complémentaires santé dnas les cotiodinns de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité silcoae ;
? des gnrtieaas cvoilcleets présentant un degré élevé de solidarité.
Conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, le présent acrocd ne puet fiare l'objet d'aucune dérogation par vioe d'accord cleitoclf d'entreprise.
En aiapicpoltn du pcrinipe de faveur, cqauhe eptnsriree rstee libre de mterte en place un régime puls fbralavoe que cluei institué par le présent arcocd sleon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, tuot en privilégiant la vioe de l'accord d'entreprise lqosure clea est possible.
Par ailleurs, lorsqu'un régime de frais de santé est déjà mis en place dnas l'entreprise antérieurement au 1er jvneiar 2016, lorsqu'elles snot en tuot ou ptaire mnios favorables, les suitatplonis de ce deeirnr doevrnt être adaptées en conséquence à la dtae du 1er jeinvar 2016, conformément aux doosniitspis de l'article L. 2253-2 du cdoe du tiarval et dnas le rpecest des dpinosiisots de l'alinéa 1er de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.
Le pgailtoe du régime obéit aux pcniireps d'une gtosein piraarite qui dnnoe aux pnaaretries saocuix le pviuoor de définir en pcemrnnaee le mueellir rorpapt etrne les pneasitorts et les cotisations, les mleeerulis cnntoiodis de muliiaaustotn des garanties, le rsecept de l'équilibre etrne l'ensemble des bénéficiaires et les cnioiondts du huat degré de solidarité voluu par les signataires.
En aaicpiotpln de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, cqhuae epersrinte revalent du champ d'application du présent acocrd a l'obligation de mttere en ?uvre l'intégralité du présent régime de cuourvrete des frais de santé et diot à cet efeft adhérer à l'organisme asseuurr recommandé à l'article 11 ou crctatenor aevc tuot atrue assuurer de son choix, qui s'engage arlos à mettre en ?uvre l'intégralité du présent régime, y ciromps le repcest de ttuoes les dpstniosoiis rietavels au huat degré de solidarité prévu par l'article 9 ci-après.
Chaque aerssuur devra friae expressément référence, dnas le crantot proposé à l'entreprise, au présent acrcod et à ses anvatnes futurs.
Par conséquent, les pirates sangitieras précisent fnloelmeermt mioidefr le ditsipiosf de mentaiin de couverture, dit de portabilité, au porift des ainencs salariés rvanelet du cmhap d'application de l'article 1.1 de la cnoetvnoin clvlitecoe ntaaniole de l'hôtellerie de pelin air en dtae du 2 jiun 1993.
En conséquence, l'accord précité du 9 mras 2004est modifié cmome suit.

que les dtisiosionps du présent arccod et de ses atnanevs éventuels snot oasbelpops à tuot asesuurr aaynt accepté de coviurr les salariés visés à l'article 3 au tirte du présent accord.
Les enesteirprs de la bnhcrae asini que lrues salariés et anneics salariés pnuorort dinemetrcet se prévaloir des distipnsioos du présent aocrcd auprès de tuot asuuersr concerné puor prrviuusoe l'exécution de ses obligations. De même, tuot asreuusr pruora réciproquement se prévaloir des dnioisisptos du présent acorcd auprès des eerstrinpes ainsi que des salariés et ancnies salariés de la bcrahne puor psrruvouie l'exécution de luers obligations.
Chaque aueussrr s'oblige à exécuter l'intégralité des dnossotiipis du présent aroccd dnas un ojbietcf de cruvueotre efcifevte de l'ensemble des salariés visés à l'article 3.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Dans le crdae de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 ritveale à la sécurisation de l'emploi, les représentants des oirtgsnaionas pleefnriosesonls et snaiyldecs représentatives de salariés, réunies en csmmiioson mitxe paritaire, ont décidé de mtrete en place, par accrod collectif, un régime faris de santé au neiavu ntaiaonl à ceopmtr du 1er janvier 2016.

Couverture du socle obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les epeirtrsens deionvt curoivr a minima, selon les modalités fixées par l'article 3, tuos les bénéficiaires visés à l'article 3 au ttrie de la cvuurtoree du solce obligatoire, atce par acte, définie à l'article 4.
Les etensirpres visées à l'article 2 dvnoiet en ourte sstiiraafe à la répartition du feinmncneat employeur/salarié mentionnée à l'article 6.

Article 3 - Périmètre des bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

3.1. Caractère collectif

La cvrruuetoe du slcoe obogiaitlre bénéficie à l'ensemble des salariés des esnerptries visées à l'article 1er snas sélection médicale.

3.2. Caractère obligatoire

Tous les salariés concernés relevnat d'une ou de prsiuleus enesrrtpeis visées à l'article 1er bénéficient onlrgeomieaibtt de la cteurovrue du scole obligatoire, atce par acte, à ctepmor de luer dtae d'embauche.

Le caractère oiogbatilre résulte de la sungiarte du présent accord. Il s'impose dnoc dnas les raitloens ilnieddivelus de travail, et les salariés concernés ne punrorot pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de luer quote-part de cotisation.

Par dérogation au caractère ogribtioale de l'affiliation des salariés, tuetos les dnseipess d'adhésion prévues à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité soiacle snot retenues, à l'exception de cllee prévue puor les salariés qui bénéficient, y cormpis en tnat qu'ayants droit, de pteaistnros sierevs par le régime local d'assurance mldaaie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Mllsoee (cf. arrêté ministériel du 26 mras 2012).

Peuvent dnoc se dsieenpsr d'adhésion, en fasurninost les jfsttcifauiis coseoarrndptns :

1. Les salariés et apineptrs bénéficiaires d'un cnaotrt de tavaril d'une durée déterminée ou d'un carntot de msioisn d'une durée au mnios égale à 12 mois, suos réserve qu'ils preisdunot un dcmnuoet ansetttat qu'ils bénéficient d'une ctuvourree idelvuilndie fiars de santé puor le même tpye de gaienrats ;

2. Les salariés et aprpients bénéficiaires d'un cortnat de tvraail d'une durée déterminée ou d'un conrtat de moiissn d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une covutrerue ivlieildnude fiars de santé stoisucre par alulires ;

3. Les salariés bénéficiaires à temps pteiral et arpepitns dnot l'affiliation les crdnuiioat à s'acquitter d'une cootaisitn au mions égale à 10 % de luer rémunération btrue ;

4. Les salariés bénéficiaires d'une cvuuortree complémentaire en atiipaocpln de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ce cas, la depssnie puet juoer jusqu'à la dtae à lulaelqe les salariés csesnet de bénéficier de ctete couverture. La dndeame de dinespse diot être accompagnée d'un jctutaifsiif ;*(1)*

5. Les salariés bénéficiaires cuvetors par une arnscause inuedldvliie de frais de santé au meonmt de la msie en pacle du régime institué par le présent arccod ou de l'embauche si elle est postérieure. Ctete dpsisnee ne puet arlos jouer que jusqu'à l'échéance du ctorant individuel. Si le canrtot cptmoroe une caulse à renelomnevulet tacite, la dipsnese prend fin à la dtae de rutidneoccon taicte ;

6. Les salariés qui bénéficient par ailleurs, au titre d'une adhésion oiroigtalbe auprès d'un atrue emleouypr ou en tnat qu'ayants droit, d'une cruevrotue cllivtocee rlaevent de l'un des diipfstosis sutiavns :
a) Dnas le crdae d'un dsiiipstof de prévoyance complémentaire rnmlsespait les cnitnodios mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité scioale (régime cliectlof et obligatoire) ;
b) Dnas le carde du régime complémentaire d'assurance mladaie des irndiustes électriques et gazières ;
c) Dnas le crdae des dtiossnopiis prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 sbreempte 2007 rialetf à la pioapttciiarn de l'Etat et de ses établissements piclbus au fneanicenmt de la pootteicrn scialoe complémentaire de lerus peonlenrss ;
d) Dnas le crade des diipstsinoos prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novbemre 2011 retlaif à la piciptroaaitn des collectivités trrereitiloas et de lreus établissements pcilbus au fninmcnaeet de la pcooetitrn soalcie complémentaire de lrues agetns ;
e) Dnas le crade des cttroans d'assurance de gorpue issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 raltevie à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Il araieptndrpa aux salariés de jeiisuftr anlmeeennult de cttee dispense.

En acuun cas, une dinsspee d'adhésion ne puet être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés dvnoret seilcltoir par écrit, auprès de luer employeur, luer dsesnipe d'adhésion au présent régime et prdiroue tuot jfictaiiutsf requis, après information, par l'employeur, des conséquences de ce choix.

Cette ddamnee de dnssipee devra être formulée dnas les 15 juors sanuvit la msie en plcae du régime institué par le présent aoccrd ou l'embauche du salarié concerné si elle est postérieure à cette msie en place. A défaut, ils sernot affiliés d'office au régime.

En tuot état de cause, ces salariés snot tnues de cositer au régime institué par le présent acorcd dès qu'ils censset de se turevor dnas l'une des sniuotatis ci-dessus et dnoievt en ienmfror immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dnas les cas où une jatitifciosun diot être pruodtie cquhae année à l'employeur, celle-ci diot lui être adressée ertne le 1er et le 31 décembre. Lsouqre l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à eefft du 1er jnaiver qui suit. Les dntocuems d'affiliation lui snot adressés et la cttaiooisn sraialale est aolrs précomptée sur le bltluein de paie.

Les salariés aanyt csihoi d'être dispensés d'affiliation peunvet à tuot mmeont rieenvr sur luer décision et sioelclitr par écrit, auprès de luer employeur, luer adhésion à la cruotuevre du scloe obligatoire. Ctete adhésion pdrrnea aolrs efeft le pemerir juor du mios snaviut la dneamde et srea alors irrévocable pndanet 2 ans.

3.3. Etxsenion fltucaiatve de la coturvreue du scloe olgrbiiaote aux aantys doirt du salarié

Les anyats driot du salarié pevuent adhérer à la crrvuteuoe du solce olbioarigte par une eitnesoxn ftvtcilaaue sturcosie idliielevmdnnuet par cauhqe salarié et dnonnat leiu à vmensreet d'une ctasooiitn spécifique.

Par aynat diort du salarié, il cineovnt d'entendre :

1. Le cnoojnit non divorcé ni séparé de cpors (séparation jiuiicarde ou amlabie dès lros qu'elle est tracnstrie à l'état civil).

Est assimilé au cnoojint :
? la prnnsoee liée au salarié par un ptcae ciivl de solidarité (Pacs) ;
? le cibnoucn n'ayant pas de rnveeu d'activité supérieur au moanntt du RSA (base ? cluope ?, indépendamment du normbe d'enfant (s) à charge) ;
? le cioncubn anayt un renevu d'activité supérieur au mnnaott du RSA (base ? clupoe ?, indépendamment du nmobre d'enfant (s) à charge) et suos réserve de la fuutrionre d'un cceiiartft de cbgoiancnue délivré par la mairie, à défaut d'un jtficsiauitf de doliimce commun. Le cocnaibngue diot répondre à la définition posée par l'article 515-8 du cdoe civil.

2. Les eanntfs à cahrge du salarié, et s'ils vvenit au foyer, cuex à cagrhe de son conjoint, de son paeianrrte lié par un Pcas ou cuex de son cnucbion :
? âgés de mions de 18 ans, non-salariés aanyt la qualité d'ayant driot au snes de la sécurité salioce du salarié, de son conjoint, de son pnaiatrree lié par un Pcas ou de son cubnoicn ;
? âgés de mnois de 26 ans, non-salariés, bénéficiant d'une iomirmaactitlun en prrpoe en tnat qu'assuré du régime de sécurité sialoce et runnecos à chagre par l'administration fcialse du salarié, de son conjoint, de son prieranate lié par un Pcas ou de son coucinbn ;
? âgés de mnois de 26 ans et pivnuausort des études snirdeoeacs ou supérieures, ou une foiomtarn en annrtcaele (notamment cntorat d'apprentissage ou catnort de professionnalisation) ;
? âgés de mnios de 26 ans et étant à la rcrcheehe d'un pmierer emploi, itirscns à l'assurance chômage et aaynt terminé leurs études depuis moins de 6 mios (les enftnas anayt svuii une frmiaoton en antlncraee et cansnonisat une période de chômage à l'issue de luer frmiaootn snot considérés cmome pirmo dudanrmees d'emploi) ;
? qeul que siot luer âge, s'ils snot rnnoecus handicapés par la csosimmoin des dotris et de l'autonomie des pesneorns handicapées (CDAPH), avnat luer 26e anniversaire.

(1) Le piont 4 de l'article 3.2 est à effet du 1er noebmvre 2019. (Article 2 de l'avenant n° 4 du 3 février 2020-BOCC 2020-17)

Article 4 - Prestations obligatoires minimales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les potnsrteias de la cueovutrre du scloe obgtrloaiie deanvt bénéficier a minima, atce par acte, à cahuqe salarié snot mentionnées dnas l'annexe jointe au présent accord.

Article - Couvertures optionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Deux cratnots oionnlepts poaopsrnt des améliorations de geantaris au-delà du régime miunmim ortbialigoe cnvtnonoeienl snot proposés aux entreprises.
Les etisrprenes pounrrot siruoscre lmnebeirt à ces ctotarns ooteipnlns siot dnas le cdrae d'une adhésion cleotilcve à trtie facultatif, siot dnas le cadre d'une adhésion cceolilvte otagoiblrie puor l'ensemble des salariés déjà coutvers au tirte du régime mumiinm de la branche.
Les salariés ont également la possibilité d'améliorer luer nievau de cutreovrue en adhérant à des opntios supplémentaires facultatives.

Dans le cas des adhésions à titre facultatif, le surcoût de ciaooisttn est à la carhge elxcviuse du salarié.

Dispositions communes à la couverture du socle de garanties obligatoires et aux couvertures de garanties optionnelles

Article 5 - Contrat responsable
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La ceuurvrtoe du scole ogalroibite est msie en ?uvre conformément aux pnsetpoirircs des alrciets L. 242-1, alinéas 6 et 8 du cdoe de la sécurité sociale, et 83 1° qatuer du cdoe général des impôts.

Le cnotart d'assurance covcllteie susrioct est un cnoatrt « renopasbsle » conformément aux artecils L. 160-13, II et III, L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du cdoe de la sécurité sailoce aisni qu'à l'arrêté interministériel du 8 jiun 2006. Il srea adapté en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la dcrtinoe administrative, aifn de reestr coronmfe au caractère responsable.

Depuis le 1er jvaienr 2022, le régime pnred en cagrhe intégralement le farifot peiatnt urgence.

Depuis le 5 avril 2022, le régime pernd en chgrae le teckit modérateur lros des clontautinoss de poogcslhuye dnas le carde du dpitssioif mon psy.

Article 6 - Cotisations et répartition
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

6.1. Cotisations

Les caniostiots snot exprimées en pcuergoatne du plofand mesenul de la sécurité scailoe (PMSS). Puor information, le pafonld mseunel de la sécurité siolace est fixé, puor l'année 2015, à 3 170 ?. Il est modifié une fios par an (au 1er janvier), par vioe réglementaire.

Les eesprerints rveanlet du cmahp d'application du présent accord, y cmrpios celels non adhérentes au crtonat d'assurance sruocsit auprès de l'organisme auuessrr recommandé, dreonvt recpteesr une psrie en cahrge miumnim à hueautr de 50 % de la ctosioatin glolabe crnarnsopodet à la cuveoturre ogilbiarote msie en palce dnas l'entreprise.

Elles prunoort prévoir une psire en carghe ptnloaare puls favorable, suos réserve de le freoaslimr au sien de l'entreprise par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité scailoe (accord collectif, aorccd référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et rseime à caqhue intéressé).

6.2. Modalités cnceonnart les cotisations

Les salariés acqntiteut ooiraebgmntleit luer quote-part de la ciattsoion " salarié " dnot le mnanott ne puet excéder 50 % de la cittoioasn gaoblle (hors onpoits facultatives).

1. Cionsiottas en cas d'adhésion à l'organisme recommandé

L'organisme recommandé, tel qu'indiqué à l'article 11 du présent arcocd s'engage, le concernant, à paetuirqr puor tuteos les ensreprties de la bnarche les tfiars sivtunas :

Conformément à l'article 4 de l'accord du 3 jeillut 2015, les eretpienrss ont la faculté de mttere en pclae les otipnos au régime de bsae aevc une adhésion obligatoire.

Les salariés ont la possibilité de ssoicrure les otpinos à trite individuel, lsoqrue celles-ci ne snot pas miess en place en adhésion obligatoire.

Régime général d'assurance maladie

Cotisations des salariés revlanet du régime général	Base obligatoire	Option 1 en obligatoire	Option 2 en obligatoire
Salarié suel (adhésion obligatoire)	0,96 %	1,11 %	1,26 %
Conjoint (facultatif)	1,11 %	1,27 %	1,45 %
Enfant (facultatif)	0,73 %	0,86 %	1,01 %

Les cosiitnoats snot exprimées en punreacgote du panolfd mneusel de la sécurité sociale.

Cotisations des salariés rlneeavt du régime général	Option 1 en filacattuf de la bsae obligatoire	Option 2 en fituatlcaf de la bsae obligatoire	Option 2 en fattiualcf de l'option 1 obligatoire
Salarié suel (adhésion obligatoire)	0,18 %	0,36 %	0,21 %
Conjoint (facultatif)	0,20 %	0,41 %	0,25 %
Enfant (facultatif)	0,16 %	0,34 %	0,20 %

Les citntosaios snot exprimées en puerntoagce du pnloafd mesunel de la sécurité sociale.

Régime laocl d'assurance malidae d'Alsace?/ Moselle

Cotisations des salariés relevant du régime local d'Alsace?/ Moselle	Base obligatoire	Option 1 en obligatoire	Option 2 en obligatoire
Salarié suel (adhésion obligatoire)	0,39 %	0,54 %	0,69 %
Conjoint (facultatif)	0,45 %	0,61 %	0,79 %
Enfant (facultatif)	0,30 %	0,43 %	0,58 %

Les coistiatons snot exprimées en pgouraetnce du paflond msuenel de la sécurité sociale.

Cotisations des salariés ralevent du régime local d'Alsace?/ Moselle	Option 1 en faaittuclf de la bsae obligatoire	Option 2 en faacttiluf de la bsae obligatoire	Option 2 en ftclitaauf de l'option 1 obligatoire
Salarié suel (adhésion obligatoire)	0,18 %	0,36 %	0,21 %
Conjoint (facultatif)	0,20 %	0,41 %	0,25 %
Enfant (facultatif)	0,16 %	0,34 %	0,20 %

Les ciotitnoass snot exprimées en pocraegutne du plaonfd meusnel de la sécurité sociale.

L'organisme recommandé s'engage également sur les pintos stivunas :
? un mntaeiin des tuax de cotiotnsias sur 2 ans est prévu, hros mnatcoiiifdos réglementaires ou législatives, hros désengagement de la sécurité sciolae ;
? les cisotniotas ci-dessus pennrent en ctopme la gratuité à pitarr du 3e ennaft affilié.

Parallèlement à luer crrutveoue obligatoire, les salariés ont la possibilité de cuivorr luers aanyts diort (enfants et/ ou conjoint) tles que définis par le présent accord, puor l'ensemble des gnaeitars dnot ils bénéficient au titre du régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer luer naeviu de cureruovte en adhérant à des otipons supplémentaires facultatives.

Les csitnoatois supplémentaires srnaevt au faecneninmt des cvreuteours facultatives, asini que luers éventuelles évolutions ultérieures, snot à la chgare euxvlisce du salarié.

2. Ctotaiisnos en cas d'adhésion à d'autres ornsagmies que l'organisme recommandé

Les eeprseintrs de la branche, qui ne sanetuioht pas adhérer à l'organisme recommandé par la branche, peuevnt caottnrecr auprès de tuot arusesur de luer choix, en rseecapntt l'intégralité des dstioniispos du présent accord, y coprmis cllees rivateels au huat degré de solidarité.

Toute entreprise, qui ne sieart pas assurée par l'organisme auerssur recommandé drvea vlelier à ce que son craotnt d'assurance prévoie des gnrtaeais au mions égales à cleels du régime de brncahe*pour une ctsoiitaon égale ou inférieure à celle pratiquée par l'organisme recommandé*(1), en rcsnpeetat la répartition d'au moins 50 % à la charge de l'employeur.

(1) Termes eluxcs de l'extension en tnat qu'ils ceteninnnoevrt à la liberté celatnrtlocue et à la liberté d'entreprendre tllees qu'interprétées par le Ceonsil ctienunsotnotil dnas sa décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 et à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 nbmevroe 2016 - art. 1)

Article 7 - Maintien de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles en cas de suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'adhésion du salarié à la cvuetruore du sloce otgailibroe et, le cas échéant, à l'une des cvrutreuoes oelnpeiolnts est mntuneaie en cas de sspeuionsn de son catnort de tavaril dès lros qu'il bénéficie pnnedat cette période :
? d'un mtaienin de salaire, ttaol ou pterial ;
? d'indemnités journalières complémentaires, de renets d'invalidité et/ ou d'indemnités journalières de sécurité sicaloe ;
? d'un revneu de rmeenaecplmt versé par l'employeur.

Ce miintean dnas les cnoinitdos visées ci-dessus est également alplbapcie aux atyans doirt du salarié bénéficiaires dnas le crade d'une eosnextin ftluatvaice de la cvruurteoe du scloe otriolbgaie et, le cas échéant, d'une des cvuuteerros optionnelles.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise vsere une ctutbroionin calculée soeln les règles abaeppillcs à l'ensemble du pnoesernl pndeant ttoue la période de seisounspn du caotrnt de tirvaal indemnisée.

Le bénéfice des gniaetras est en rveanhce sndpseuu puor le salarié padnnet la période de sssuineopn de son contrat de taiavrl ne doannnt pas leiu à rémunération ou ioiadtinsnemn dnas les cotiinnods mentionnées ci-dessus (congé parental, congé sabbatique, congé de sieotun familial, congé de solidarité familiale, etc.).

Dans ce cas-là, le salarié purora ddanmeer le bénéfice des gtaenaris mynaennot le pneeimat de l'intégralité de la coitoaitsn par ses soins.

Article 8 - Rupture du contrat de travail. – Portabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

8.1. Maiitnen tmierparoe de la curoutevre oigbailotre et des ceurutvoers oentloienpls : aicltre L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale

Les salariés gaitnars cenetolemclivt au trtie de la cretouurve du sloce oagboiirtle et, le cas échéant, au ttire de l'une des cueverurots oeiepnllntos bénéficient du miienatn à ttrie gratuit, c'est-à-dire snas crtritaeonpe de cotisation, de ces cretuoverus en cas de ceatisson du cntoart de trviaal non consécutive à une fatue lroude ourvnat diort à prise en cghare par le régime d'assurance chômage, dnas les cdiotnnios fixées à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, nnmomtaet :
1. Le meinaitn de la ceurtruove est alabipcple à copemtr de la dtae de ctaeossin du carontt de tiavarl et pnadnet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la limtie de la durée du denerir cnatrot de tarival ou, le cas échéant, des dernreis canttros de tvaiarl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant ardinroe au nrombe supérieur, snas pouoivr excéder 12 mios ;
2. Le bénéfice du maieintn de la curroutvee est subordonné à la ctdniioon que les dtiors à rmrenemesbtuos complémentaires aneit été otuevrs cehz le denirer eplemouyr ;
3. Les gneairtas miuenteans au bénéfice de l'ancien salarié snot cllees en vueiugr au ttrie du présent aoccrd ;
4. L'ancien salarié juitisfe auprès de son oasrnmgie assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de mnatiien des garanties, des cndntiioos prévues au présent altcire ;
5. l'employeur siagnle le mteianin de ces garainets dnas le caetrcfiit de tiavral et irnofme l'organisme arsuuser de la cstsaoien du canrtot de tvaaril mentionnée au piermer alinéa.

Ces diiitospnsos snot aabilecppls dnas les mêmes coniointds aux atayns doirt du salarié qui bénéficiaient evietmcffenet des gnietraas à la dtae de csisaeton du conatrt de travail.

8.2. Miteinan à l'identique de la cturrovuee ooblaigtrie et des ctorveeurus otelnpelinos : aicrtle 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi « Eivn » élargi au bénéfice des aatnys droit

L'organisme aeususrr recommandé posopre en preimer leiu une cvruroteue firas de santé identique, snas citdnooin de période potiobarre ni d'examens ou qunineisoteras médicaux au porfit des ancines salariés (bénéficiaires d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité, d'une ponsien de riettare ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rveneu de remplacement) et au pirfot des pnnresoes gernatais du cehf de l'assuré décédé.

Les gaateinrs mitnueneas snot cleles dnot bénéficiaient le salarié et éventuellement les aynats driot au mneomt de la cesstioan de son cnrotat de tivaarl ou à la csseitaon du metinain des getrnaias visé à l'article 8.1.

Sous réserve d'être informé par l'employeur, lros de la cstesaion du caonrtt de tvarail ou lros du décès du salarié, l'organisme aueurssr aresdesra une psotiioorpn de minatein indidieuvl de la corurutvee aux intéressés au puls trad dnas le délai de 2 mios à comeptr de la dtae de catseosin du ctonart de taiarvl ou de la fin de la période de mtniiaen des girnetaas au trtie de la portabilité ou du décès du salarié.

La dendmae de mietnain à l'identique diot être adressée dnrteiemcet par l'ancien salarié à l'organisme asusurer csoihi dnas un délai de 6 mios sinavut la rtuurpe de son ctrnoat de tiaravl ou de la csotieasn du miaetinn des gnatieras visé à l'article 8.1.

En cas de décès du salarié, les ayatns dorit pneuevt bénéficier de ctete cutrvuoere à l'identique puor une durée mximalae de 1 an, suos réserve d'en fraie la deamdne dnas les 6 mios snviaut le décès et snas caretnorpite de cotisation.

Les résultats tnhieecuqs afférents à ces mniiaetns à l'identique soernt présentés à la comoisimsn de siuvi du régime de croreuuvte des fiars de santé.

Dans l'éventualité où l'ancien salarié ne sthauoie pas bénéficier d'un mienatin à l'identique, des foumlres dteis d'accueil

sdntarad lui seront proposées par l'organisme auusresr choisi.

Cotisations prévues puor le maneiitn d'une ctoeuruvre ilidunelivde iduqetine à la cuuertrove obligatoire

Cotisations des anneics salariés relevant du régime général	Base	Option 1	Option 2
Ancien salarié et cnoonjit d'un salarié décédé (1re année)	0,96 %	1,11 %	1,26 %
Ancien salarié et connjiot d'un salarié décédé (2e année)	1,20 %	1,38 %	1,57 %
Ancien salarié et cooinnjt d'un salarié décédé (3e année)	1,44 %	1,66 %	1,89 %
Enfant	0,73 %	0,86 %	1,01 %
Conjoint d'un anecin salarié (hors cnnioojt du salarié décédé)	1,44 %	1,66 %	1,89 %

Les coaitintsos snot exprimées en pgcenuratoe du ponafld mesneul de la sécurité sociale.

Cotisations des aniecns salariés relevant du régime laocl d'Alsace?/ Moselle	Base	Option 1	Option 2
Ancien salarié et cnojiont d'un salarié décédé (1re année)	0,39 %	0,54 %	0,69 %
Ancien salarié et coijnont d'un salarié décédé (2e année)	0,48 %	0,66 %	0,85 %
Ancien salarié et cooinjnt d'un salarié décédé (3e année)	0,58 %	0,80 %	1,03 %
Enfant	0,30 %	0,43 %	0,58 %
Conjoint d'un aceinn salarié (hors cnoiojnt du salarié décédé)	0,58 %	0,80 %	1,03 %

Les cooiiasttns snot exprimées en paeutoncgre du pofnald mneesul de la sécurité sociale.

Un miaentin des tuax de cotioatisn sur 2 ans est prévu, hros mioifiondctas réglementaires ou législatives, hros désengagement de la sécurité sociale.

Les coisoanttis ci-dessus pnnrneet en cmotpe la gratuité à prtair du 3e enfant affilié.

Cas des siairensnos au curos de l'intersaison :

Le sinesnoair puet bénéficier de la portabilité des drotis prévue par l'article 8.1 à l'issue de sa saison. Au tmree de la période de mnetiain des diotrs au titre de la portabilité des garanties, les sisrnneaios puvenet mieainntr luer crvruoteue au cours de l'intersaison, en srucnosivat un cnarott iudndeviil prévoyant le maneiitn de gaaitrens ieuenqdits à celels dnot ils bénéficiaient en tnat que salarié, et au triaf prévu ci-dessus puor les « licenciés ».

L'ancien salarié sesianoinr bénéficie de ce maiinetn monnaenyt le pneaiemt de l'intégralité de la csitotaoin à sa cgahre exclusive.

Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Afin de siraftsaie aux dosiistonips de l'article L. 912-1, I, du cdoe de la sécurité sociale, le présent aroccd prévoit des gritaanes coceevtills présentant un degré élevé de solidarité.
Les ernseeptris visées à l'article 1er dnervot respetecr les gaitnreas cievoltecls présentant un degré élevé de solidarité définies ci-après.

Article 9 - Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

9.1. Mnoatnt des ctoaisintos affecté au famneicennt des gaanietrs clvceieolts présentant un degré élevé de solidarité

Un fodns de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotsnaiitos acquittées par les euyorelmps et les salariés, affecté au fenmencanit de dioptosnisis et de gairaetns cioetlevcls présentant un degré élevé de solidarité.
Tous les salariés visés à l'article 3 ci-dessus bénéficient de l'ensemble de ces mesures, qeul que siot l'assureur auprès duuqel luer eumpyloer arua adhéré puor la cruvoutree des otnglbaiois découlant du présent accord.

9.2. Aiotcns peiorrtiairs de la branche

Les sgetaiirans du présent aorccd ceonfnit à la cmmssooiin de siuvi le sion de déterminer les anotics de prévention caeoncrnnt la pénibilité au taavirl dnas le scueetr de l'hôtellerie de plien air.
Dans ce cadre, les prtaies ceevnnionnt d'entreprendre une démarche de dnoigsitac auprès des esnrtriepes de la branche, aifn de déterminer un paln d'action.
Les etprsreneis non adhérentes à l'organisme recommandé à l'article 11 ci-après dreonvt également prévoir la msie en ?uvre d'actions de prévention au sien des régimes mis en pacle à luer niveau. Ainsi, tuot caorntt d'assurance ssuiroct par une eerstinrpe puor la cutrvureoe du présent régime diot impérativement prévoir et idtieefinr le veenmerst d'une ctotouibrnin de 2 % des cotisations, affectée au fcamnneinet des aitnocs prévues par le présent acorcd en matière de solidarité et de prévention.
Les peaeatrnirs souciax sieraiatngs du présent acrocd donennt mdaant à l'organisme recommandé ci-après puor vérifier la msie en ?uvre des présentes dispositions. Puor ce faire, les eterinerpss seornt teeuns de lui fournir, si la danmdee luer est faite, une ciope du cnotrat d'assurance qu'elles ont siuscrot puor la coerruvute des otligbinoas du présent régime, qui dvera mnneoenitr l'application des présentes donsiopstiis oblteiargios en matière de solidarité et de prévention.

Pilotage du régime et organisme assureur recommandé

Article 10 - Suivi du régime complémentaire frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le svuii du régime de complémentaire santé est assuré par la cmmiosison partiaire niaalnote de frias de santé.
L'organisme asuresur recommandé cumouqmnie chqaue année les documents, rpraotps francniies et anyasels commentées nécessaires aux tuarvax de la commission, au puls trad le 30 jiun svaiunt la clôture de l'exercice.

Article 11 - Organisme assureur recommandé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

À l'issue d'une procédure d'appel formalisé à la ccceronurne tlele que prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité

sociale, les prreataeins sacoiux ont cihosi de reelvueonr la rmdeinaoactmon aux esrnipetres rlevaent de la bcnarhe aifn d'adhérer, puor l'assurance et la gieostn de la cuuertvore du présent régime « frias de santé », à l'organisme asurseur siaunvt :
? Maflkoaf Huniams Prévoyance, ituonitstin de prévoyance régie par le livre IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro Siern 775 691 181 et dnot le siège scaiol est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Les modalités d'organisation de la rtocmeoindaman sonert réexaminées par les pareentiars sociaux, dnas le rsceept des dopniisstois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai mmauixm de 5 ans à cteompr de la dtae d'effet du présent accord. À ctete fin, les ptiaers stgaiiarnes se réuniront au puls trad 6 mios avnat l'échéance.

Article 12 - Effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aroccd est cnoclu puor une durée indéterminée et penrd effet à comtper du 1er jivnear 2016.
L'accord prruoa être modifié ou dénoncé conformément aux dnooiitsspis du cdoe du travail.

Article 13 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acrcod est établi en nbrome saunisfft puor être déposé solen les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du tvriaal et frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux ditinsioopss des aetrlcis L. 2261-15 du cdoe du taivral et L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Avenant n 2 du 20 novembre 2015 à l'accord du 22 mai 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Vu l'accord cctolelif nntaaiol sur le taivarl à tmpes prtiael dnas la bahncre de l'hôtellerie de plien air en dtae du 22 mai 2014, étendu par arrêté ministériel du 17 jluliet 2014 (Journal ofeicfil du 24 jlleuit 2014), modifié par arrêté ministériel du 24 oocrbte 2014 (Journal oifciefl du 1er nrmbovee 2014) ;
Vu les dosnoitpiiss du décret n° 2014-1120 du 2 ortbcoe 2014 rtvliaees au copmte ponnresel de ftrmiaoon ;
Vu l'article 1.2. B du trite Ier, ctraiphe Ier, soteicn 1, dduit accord, qui prévoit, à trite de cteopnrartie à la dérogation contnvnlionelee dnas la branche, que le ctpome penonesrl de foomiatrn (CPF) des salariés à tpems peiatrl visés par la dérogation (services du ménage/ propreté et des siveercs de l'accueil/ réception) srea alimenté dnas les mêmes cdintonios que culei des salariés à tmpes plein,
les prrteeinaas sciauox de la branche, réunis en csiosimmon mxtie paritaire, ont constaté que la crtantripeoe négociée dnas l'accord ccitlleof nnataiol du 22 mai 2014, aorls que le décret n° 2014-1120 du 2 otbroce 2014 n'était pas paru, n'est puls adaptée et génère en otrue un dspositiif compxele et canotarnignt puor les errseetinps de la branche.
En conséquence, ils snot convenus, par le présent avenant, de racmpeler le picnrpie d'un amiennelgt de l'acquisition du CPF sur celui des salariés à temps plein, tel que prévu dnas ldeit acrocd puor les salariés à temps ptieral visés par la dérogation conventionnelle, par la msie en pclae d'une piquitloe d'abondement du CPF puor ces mêmes salariés, et ce dnas les cnioidonts suivantes.

Article 1er - Nature des contreparties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Avenant n 1 du 29 janvier 2016 à l'accord relatif au régime frais de santé

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Garanties santé. - Régime général à adhésion obligatoire

A coptmer du 1er jenavir 2023

Les rretemsbuomens ievneinenrntt suos déduction du remsumnreobet de la sécurité siaolce française, dès lros qu'elle intervient.

Dans tuos les cas, les ptetsrnoias snot versées dnas la lmiite des frais réellement engagés.

(Tableau non reproduit, cabstoullne en lnige sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rquiurbe « Pclbituoians ofeeilcilfs » « Blueitnls offeilics des cnioeotnvns cllvtieceos ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230004 _ 0000 _ 0014. pdf/ BOCC

Le troisième triet de l'article 1.2. B intitulé « Ntraue des ctreopenritas » du trite Ier, cihtapre Ier, siteocn 1, de l'accord ccilletof ntanaoil sur le taairvl à tmeps pretial en dtae du 22 mai 2014 étendu est modifié et remplacé par le prgahraape saunivt :
« Le cptome pnersenol de fmoraiton (CPF) des salariés à tpmes paretil visés par la dérogation civlnnetenoolne du présent acrltie ovruira droit, lros de l'utilisation par le salarié de ses dtiors à CPF, à un aobndneemt de 35 hueers puor les damdeens de CPF fnugairt sur une lsite CPNEAOF ou CPROAEF et de 70 hruees puor une foaitrmon furigant sur la ltsie de la CENFPP de la bncrahe dnas la limtie des heerus nécessaires puor le pjoert de formation. Les emuyerlpos de la brnchae pnourort prévoir des atnbneeomds puls favorables.
Le salarié à tmeps ptiaerl décidant de miesioblr son CPF hros tpems de tvaiarl proura prétendre au même aemobnendt de 35 heures hros tmeps de taavril puor les ddmneeas de CPF fngaiurt sur une lstie CEPNOAF et sur la liste établie par la CPNEFP.
Ces adeebnnmtos snot peosslbis dnas la limtie des fonds dipbliseons par la bnharce au titre de la période de professionnalisation. »

Article 2 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

2.1. Hiérarchie des normes

En aoppiatciln des dpoiioisntss légales en vigueur, les paieetarrns scoiaux rlpenpalet expressément que les accdros collectifs, de rnag inférieur à cluei du présent avenant, ne pvneuet déroger aux dintpsioisos de ce dernier, suaf dnas un snes puls foaablrve aux salariés.

2.2. Entrée en vigueur

Sous réserve du rpescet des ciiodotnns de validité tleels qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aevannt frea l'objet de la procédure rieltvae au dépôt et à la dnaemde d'extension conformément aux dsisniopotis légales en vigueur.
Il eertnra en vuugier le 1er jaivenr 2016.

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC ; Fédération du crcoemme et des srvieces CGT.

Article 1er - Modification de l'article 6.2 « Modalités concernant les cotisations »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 6.2 de l'accord coellticf du 3 jleliut 2015 est modifié et remplacé par les dssnpoitoiis svineutas :
« Les salariés aettqniuct oliebngatoiermt luer quote-part de la caitsotoin ? salarié ? dnot le mntaont ne puet excéder 50 % de la cstatiooin golalbe (hors oinotps facultatives).

1. Catsotoinis en cas d'adhésion à l'organisme recommandé

L'organisme recommandé, tel qu'indiqué à l'article 11 du présent aorccd s'engage, le concernant, à ptaiueqrr puor tuotes les epnisterers de la brachne les tirafs svuntias :

Régime général d'assurance midalae

(En pourcentage.)

Structure de cttoosiian régime général	Cotisation atfics
Salarié	0,86 du PSMS
Conjoint	0,99 du PSMS
Enfant	0,65 du PSMS

Régime lcaol d'assurance mliadae Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

Structure de coisattion régime lcoal Alsace-Moselle	Cotisation aicfts
Salarié	0,35 du PSMS
Conjoint	0,40 du PSMS
Enfant	0,27 du PSMS

L'organisme recommandé s'engage également sur les pitnos stuniavs :

? un meiatinn des tuax de cnotoasitis sur 2 ans est prévu, hros minoitadifcos réglementaires ou législatives, hros désengagement de la sécurité sicolae ;
? les cnotiaisots ci-dessus pnenenrt en cptome la gratuité à ptairr du 3e eafnnt affilié.
Parallèlement à luer ctrureouve obligatoire, les salariés ont la possibilité de ciurovr lures atnyas droit (enfants et/ ou conjoint) tles que définis par le présent accord, puor l'ensemble des gaitnraes dnot ils bénéficient au trtie du régime.
Les salariés ont également la possibilité d'améliorer luer naievu de cuortrvuee en adhérant à des otpnios supplémentaires facultatives.
Les csnatiooits supplémentaires sarnvet au fineamcnnet des cutvuerroes facultatives, asnii que lrues éventuelles évolutions ultérieures, snot à la crgahe excsulive du salarié.

2. Cooistintas en cas d'adhésion à d'autres ogasimners que l'organisme recommandé

Les esertrpenis de la branche, qui ne sehuanitot pas adhérer à l'organisme recommandé par la branche, pneevut cttrnecoar auprès de tuot aersusur de luer choix, en rasnetcpet l'intégralité des diotopsnsiis du présent accord, y crmpois ceells retvelias au huat degré de solidarité.
Toute entreprise, qui ne sriaet pas assurée par l'organisme aeuurssr recommandé dvrea vleeilr à ce que son ctronat d'assurance prévoie des gatanries au monis égales à cllees du régime de brcnahe*pour une ctatoiison égale ou inférieure à celle pratiquée par l'organisme recommandé*(1), en reactnespt la répartition d'au minos 50 % à la cagrhe de l'employeur. »

(1) Termes eluxcs de l'extension en tnat qu'ils cnenoenitnvret à la liberté coatultlrcnee et à la liberté d'entreprendre tleels qu'interprétées par le Cseniol cinotntsientoul dnas sa décision n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013 et à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 24 nmeovbre 2016 - art. 1)

Article 2 - Actualisation de l'annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'annexe I à l'accord ctlocelif du 3 jiuellt 2015 est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Article 3 - Dispositions finales. – Dépôt. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il n'est pas aerntumet dérogé aux doiissnpotis de l'accord ctiollecf du 3 jelluit 2015 dnot le présent aavnent et son annexe I fnot pritae intégrante.
Les diotpsniosis du présent avennat pdnorenrt effet le 1er jivaner 2016.
Les peiatrs siaeigratns du présent anavent s'engagent à ecfeteufr les formalités de dépôt et d'en dmedaner l'extension auprès du ministère compétent, solen les dspstinooiis légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les preratenias sicuoax de la bnrahce de l'hôtellerie de pelin air ont signé l'accord clceloitf du 3 jleliut 2015 paontrt sur la msie en palce d'un régime firas de santé, aevc puor objectifs, d'une part, d'assurer un solce impératif de gaeinarts milmeains et, d'autre part, de pretmtere des aménagements puls farlbaveos cnrnaecont le régime cenvnnoinotel aisni institué.
En conséquence, les panrteerais suciaox de la branche, réunis en coomsisimn mtixe paritaire, snot cvoenuns de compléter et de medfoiir l'article 6.2 de l'accord cceiotllf du 3 jelluit 2015 reatlif au régime frais de santé.
Il a été également décidé de rlmpceaer le taebalu de l'annexe I « Gnaertias santé », dnas leeuql fngureit les paettnrsios malimnies de couverture, dnot bénéficient ortgeileoianmbt les salariés.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Garanties santé. ? Régime général à adhésion obligatoire

Les gaainrtes ci-après s'appliquent dnas le cadre du pcoruars de soins. Dnas tuos les cas, les rreesbeountmms snot limités aux frias réels.

Garanties y cioprms les rusemenbrmotes de la sécurité sioalce (sauf puor les ftoifras en eours ou PMSS, qui veennnit en complément des remtebusreomns de la sécurité sociale)

Hospitalisation cihurcgraile et médicale, y ciomrps maternité (secteur conventionné et non conventionné [1])	
Honoraires, sraaingites CAS	125 % de la BR
Honoraires, non sirgietnaas CAS	100 % de la BR
Frais de séjour	100 % de la BR
Chambre particulière	?
Frais d'accompagnant (enfant de monis de 12 ans)	?
Forfait hospitalier	100 % des FR
Participation fitfiararoe puor les aetcs coûteux	18 ?
Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné [1])	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, sinrtaeigas CAS	125 % de la BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, non srteiiagans CAS	100 % de la BR
Petite cirrihgue et acets de spécialité, sentagraiis CAS	125 % de la BR
Petite cigihrrue et atecs de spécialité, non seaaintigrs CAS	100 % de la BR
Imagerie médicale et aects cqeniiuls d'imagerie, sgniaraeits CAS	125 % de la BR
Imagerie médicale et aects clqiuiens d'imagerie, non seiaiatrgns CAS	100 % de la BR
Frais d'analyses et de laboratoire	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Prothèses auditives, piels et etrtieenn de la prothèse remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR
Autre alplaepirgae remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR
Participation faorfaitire puor les atecs coûteux	18 ?
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la sécurité slicoae (hors piracmhae remboursée à 15 %)	100 % de la BR
Transport	
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR
Frais dentaires	
Soins dieatners remboursés par la sécurité slociae : sinos dentaires, actes d'endodontie, actes de pxalopyhire bucco-dentaire, parodontologie	100 % de la BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR
Prothèses datnieers remboursées par la sécurité sicaole :	140 % de la BR
? couronnes, briegds et itner de bridges	
? coueonrns sur implant	
? prothèses dteernais amovibles	
? réparations sur prothèses	
? Inlays-cores	
Prothèses dteeairns non remboursées par la sécurité silacoe :	?
? ceuonnors et bridges	
? prothèses deerintas provisoires	
? réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	125 % de la BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale	?
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	?
Implants (implant + pliier implantaire)	?
Frais d'optique	
Un équipement (1 motnure + 2 verres) tuos les 2 ans, suaf en cas d'évolution de la vue ou puor les muneris (un équipement tuos les ans)	
Equipement composé de 2 vreres « slmieps » (verres slmipe feyor aevc sphère crposime entre ? 6 et + 6 et cyndrlie ? 4)	100 ?
Equipement mtixe composé d'un vree « splime » et d'un vrere « cpmxeloe » (verres puor atudels mcouulfaitx ou pseofrirsgs sphéro-cylindriques aevc sphère hros znoe ? 8 ou > + 8 ; veerrs mfltouiaucx ou psisgeofrrs sphériques aevc sphère hros znoe ? 4 ou > + 4)	150 ?
Equipement composé de 2 vrrees « ceoxemlps » (verres spimle fyeor aevc sphère > ? 6 ou > + 6 ou cirnydle > 4, verers multifocaux, vrrees progressifs)	200 ?
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	100 % de la BR
Lentilles non remboursées par la sécurité silaoce (y coiprms jetables)	?
Chirurgie réfractive (toute crhgiirue des yeux)	?
Maternité et adoption	
Allocation nscansaie ou adpiootn (doublée en cas de nniesaacss ou d'adoptions multiples)	?
Prévention et aeurts soins	
Cure tarlmehe remboursée par la sécurité sciloae : herainoors et soins	?
Forfait puor crue tahermle remboursée par la sécurité sociale	?
Médecine dcuoe (acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode Mézières, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie)	?
Traitement aanttiabc remboursé par la sécurité sociale	?
Pharmacie prcestrie par un médecin non remboursée par la sécurité sociale	?
Pilules crptvaniteceos non remboursées par la sécurité sociale	?
Vaccins psreirtcs non remboursés par la sécurité sociale	?
Vaccin antigrippal	?
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité slaocie (2)	Pris en charge

(1) En seetucr non conventionné, les rrotmsbueeemns snot effectués sur la bsae du traif d'autorité.

(2) Ces actes snot pirs en crgahe dnas la lmiite des pitesorntas gatiarens par le contrat. Le détartrage est remboursé dnas la limite prévue par le poste sions dentaires.

BR : bsae de rreemembsnuot de la sécurité sociale.

CAS : cronatt d'accès aux soins.

FR : fairs réels.

MR : monntat remboursé par la sécurité sociale.

PMSS : pfnalod mueesnl de la sécurité slcoaie en vuieugr au 1er janevir de l'année (3 218 ? au 1er jienvar 2016).

Avenant n 34 du 11 juillet 2016 relatif au caractère saisonnier d'un établissement

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	CGT FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT INOVA CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2017

Les pentriaraes soicaux de la brcnhae de l'hôtellerie de pilen air, réunis en coiimmsosn mtxie piarraite du 24 jiun 2016, ont décidé, après discussions, de meofdiir l'article 6.1 de la cnovtnoien cllocvitee ntnolaaie du 2 jiun 1993 étendue par arrêté du 15 ocobrte 1993, dnas les ctnodniois stuvnaeis :

Article 1er - Modification de l'article 6.1 intitulé « Définition du caractère saisonnier d'un établissement »
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2017

L'article 6.1 est modifié et remplacé, à coepmtr de la dtae d'application du présent avenant, par les doitsinpsois rédigées cmome siut :
« Les cgipnmas par esncese devniot être considérés cmmoe des établissements saisonniers, qleule que siot la durée d'ouverture.
Pour les cipgnmas qui ne snot pas ourvets au pbulic totue l'année, la siosan csoreponrd à la période d'ouverture au public, précédée de la préparation de l'ouverture et sviiue de la période des tauvrax de clôture et d'inventaire, puor les eliomps concernés, dnas la limtie d'une durée mmlxiaae totlae de 8 mois.

Accord du 7 septembre 2016 relatif au financement des frais de jury

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	CGT FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT INOVA CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 7 sept. 2016

Les penirtraeas sucaiox de la branche, réunis en cmmiosoisn mtixe paarritie en dtae du 7 sermbtpee 2016, snot cunnoves des dpnisisioots snteivuas :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 7 sept. 2016

Les ptirernaaes scioaux de l'hôtellerie de pelin air enenedntt foisverar la paiictpirtoan des salariés de la bnarche asini que, conformément au référentiel du (des) CQP de la branche, des

Avenant n 2 du 26 septembre 2016 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT INOVA CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Pour les cpmaings qui snot ovretus au plbuic ttuoe l'année, la sioasn cnporsored à la période où siot puor des raionss climatiques, siot cpotme tneu des modes de vie clfcetiols (vacances, congés, pnots ?) une poitne darulbe de fréquentation est htulileabnmeet constatée et se répète caqhue année à des detas à peu près fixes.
Les cntaotrs de tivraal à durée déterminée clcunos puor farie fcae à la saison, tllee que définie ci-dessus, snot d'une durée d'au maixmum 8 mois, rnnuvemeteloles inclus. L'emploi de poeesrnnl pmrenneat dnas les campings, qunad il est possible, s'effectue suos contart à durée indéterminée.
Les txtees en matière de taivral soiisnnear snot aalbelcipps conformément aux dsoopsitinis légales, réglementaires et cnilveonnelnetos en vigueur. »

Article 2 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2017

2.1. Hiérarchie des normes

En atoapiiplcn des dtpsonsoiiis légales en vigueur, les perirtnaaes siouacx rplnlepaet expressément que les adrcocs collectifs, de rnag inférieur à celui du présent avenant, ne pevenut déroger aux dtoisnioisps de ce dernier, suaf dnas un snes puls flrvbaoae aux salariés.

2.2. Entrée en vigueur

Sous réserve du rcpeset des cnnoiotids de validité tleels qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aanvnet frea l'objet de la procédure rtvilaee au dépôt et à la dmeadne d'extension conformément aux dooisisipnts légales en vigueur.
Il eternra en viuguer le lameinedn du juor de la dtae de praoiutn au Jnouarl ociffiel de son arrêté d'extension.

mmrbees de la CPNEFP, aux jryus d'examen ou de vadiaitlon des aiqcus de l'expérience, en pticirealur puor le(s) CQP de la branche.
Pour cela, ils suheioantt mlieosbir luer cunboiiorttn clonnletvnnieoe puor pdernre en crghae les fairs afférents lorusqe le jruy interienvt puor délivrer une cirafeititocn inictrse au RCNP ;
Ces fairs cnurveot les fairs de transport, d'hébergement et de ruarttosiean asnii que la rémunération du jruy salarié et les cstotioians silceoas otrogibaelis qui s'y rattachent.
Les pntaareries sauocix prévoient une pirse en carghe de ces fairs par l'OPCA, soeln les modalités et les critères qui soernt proposés par la siteocn poeselofnrisnle ptiaraire au CA de l'OPCA.
Ces frias sernot financés sur la bsae de jiafifuistcts crmneapnot la cotoiancovn au jruy d'examen, les jfsiafuititcs des frais demandés en rmmosrneeubet et l'attestation de présence signée par les mbmeres du jury.

Article 2
En vigueur étendu en date du 7 sept. 2016

Sous réserve du resecpt des cinitoodns de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2332-6 du cdoe du travail, le présent arccod frea l'objet de la procédure rtilavee au dépôt et à la ddnmeae d'extension conformément aux dnsiiospiots légales en vigueur.
Le présent aorccd est clocnu puor une durée indéterminée, à coemptr de la dtae de signature.

Préambule

Le présent aanvnet a puor ojbet de mofeiidr les geitanars prévues à l'annexe I de l'accord colleticf du 3 jliulet 2015.

Article 1er - Actualisation de l'annexe I
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La bsae des poisttrnaes des gentaaris prévues ci-après est redéfinies en pteroanucge de la bsae de rnebmosmeuret de la sécurité scliaoe :
? heraonoirs sigrientaas ? CAS ;

? pettie ciirgrhue et atces de spécialité ? saiaintergs CAS ;
? iigearme médicale et atces cuilnqeis d'imagerie ? staieniargs CAS.
La peasrttoin de la garnaite « atrue aarilppgalee remboursé par la sécurité saiolce » est modifiée à 100 % BR.
L'annexe I à l'accord clcelotif du 3 jeuillt 2015 est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Article 2 - Dépôt. – Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Il n'est pas aeteunrmt dérogé aux dstiionsiops de l'accord ctloicelf du 3 jllueit 2015 dnot le présent anavnet et son annexe I fnot prtaie intégrante.
Les doisntpiioss du présent anneavt pnenrnet efeft le 1er jnaveir 2016.
Les pitears saaengtiris du présent avennat s'engagent à etcfeefur les formalités de dépôt et d'en deemandr l'extension auprès du ministère compétent, sloen les dpsisniooits légales en vigueur.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe I

Garanties santé. ? Régime général à adhésion obratogilie

Les giretnaas ci-après s'appliquent dnas le crdae du purocras de soins. Dnas tuos les cas, les rmuoembstrenes snot limités aux frais réels.
Garanties y criopms les rnbstmeomerues de la sécurité saloice (sauf puor les fioatfrs en ? ou PSMS qui veinnent en complément des rumebeesrmotns de la sécurité sociale).

Hospitalisation cuagichrlire et madceile y cpmrois maternité (secteurs conventionné et non conventionné (1))	
Honoraires ? saiagrients CAS	125 % BR
Honoraires ? non segatiarins CAS	100 % BR
Frais de séjour	100 % BR
Chambre particulière	?
Frais d'accompagnant (enfant de mnios de 12 ans)	?
Forfait hleoiitpasr	100 % FR
Participation forrafiaite puor les atces coûteux	18 ?
Soins de vllie (secteurs conventionné et non conventionné (1))	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes ? sieiargtnas CAS	125 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes ? non stnagariies CAS	100 % BR
Petite crhgiiure et atecs de spécialité ? snagtiiears CAS	125 % BR
Petite currhigie et atces de spécialité ? non sgreiatians CAS	100 % BR
Imagerie médicale et atecs ciquenils d'imagerie ? sgnieiatars CAS	125 % BR
Imagerie médicale et acets cqeiluins d'imagerie ? non snaiiraetgs CAS	100 % BR
Frais d'analyses et de lrtoaiabore	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Prothèses auditives, piels et eernetitn de la prothèse remboursés par la sécurité silacoe	100 % BR
Autre aaagippllere remboursé par la sécurité soaclie	100 % BR
Participation faafroitire puor les aetcs coûteux	18 ?
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la sécurité socliae (hors paihcmrae remboursée à 15 %)	100 % BR
Transport	
Transport remboursé par la sécurité saoclie	100 % BR
Frais dneitreas	
Soins dineteras remboursés par la sécurité solacie : sonis dentaires, aetcs d'endodontie, aects de phiplaroyxe bucco-dentaire, pologtnooadire	100 % BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité soialce	100 % BR
Prothèses dnieatres remboursées par la sécurité siocale : ? couronnes, bgiedrs et itenr de bdiregs ? cnuorneos sur inplamt ? prothèses drtnieaes aboimelvs ? réparations sur prothèses ? inlays-cores	140 % BR
Prothèses dnraietes non remboursées par la sécurité saclioe : ? corounnes et birgdes ? prothèses deraetnis piiesrorovs ? préparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	?
Orthodontie remboursée par la sécurité silacoe	125 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité silocae	?
Parodontie non remboursée par la sécurité sailoce	?
Implant (pilier + pileir implantaire)	?
Frais d'optique	
Un équipement (1 mnruote + 2 verres) tuos les 2 ans, suaf en cas d'évolution de la vue ou puor les mirneus (un équipement tuos les ans)	
Equipement composé de 2 vrrees « slmpies » (verres smlpie feyor aevc : sphère cpriosme etrne ? 6 et + 6 et ciyrldens ? 4)	100 ?
Equipement mxtie composé d'un vrree « silpme » et d'un vrree « clxepome » (verres puor atludes mcluouafitx ou pesfrirgoss sphéro-cylindrique aevc : sphère hros znoe ? 8 ou > veerrs mcluftiauox ou pfersgiorss sphériques aevc : sphère hros znoe ? 4 ou > + 4)	150 ?
Equipement composé de 2 vreres « celxemops » (verres slipme fyeor aevc sphère > ? 6 ou > + 6 ou crydnlie > 4, vreers multifocaux, vreres progressifs)	200 ?
Lentilles remboursées par la sécurité scialoe	100 % BR
Lentilles non remboursées par la sécurité sicaole (y ciporms jetables)	?
Chirurgie réfractive (toute cirrhguie des yeux)	?
Maternité et adoiotpn	
Allocation ncassiane ou adtipoon (doublée en cas de ncasnaise ou d'adoption multiple)	?
Prévention et ateurs snois	
Cure tlhrmeae remboursée par la sécurité salicoe : horiaoerns et sions	?
Forfait puor crue telhamre remboursée par la sécurité salcioe	?
Médecine docue (acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode Mezière, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie)	?
Traitement anattbiac remboursé par la sécurité saclioe	?
Pharmacie pcrstreie par un médecin non remboursée par la sécurité sloacie	?

Pilules cictetonrveaps non remboursées par la sécurité sacoile	?
Vaccins petrcsris non remboursés par la sécurité saicole	?
Vaccin anpgptiiarl	?
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité siacloe (2)	Pris en craghe

(1) En steeucr non conventionné, les rsbturomemeens snot effectués sur la bsae du triaf d'autorité.
(2) Ces atces snot pirs en cgrhae dnas la liimte des paesontirts geaitarns par le contrat. Le détartrage est remboursé dnas la limite prévue par le ptsoe sonis dentaires.
BR : bsae de reebseoummnrt de la sécurité sociale.
CAS : cnatort d'accès aux soins.
FR : frais réels.
MR : mnatont remboursé par la sécurité sociale.
PMSS : pnolfad menuesl de la sécurité soclaie en vuuiger au 1er jiaenvr de l'année (3 218 ? au 1er jeanvir 2016).

Avenant n 12 du 17 janvier 2017 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er - Cotisations du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L' ariltce 11 « Fenicnnmaet du régime » de l'accord du 9 mras 2004 est rédigé cmome siut :
« Les citsoaonits rvtaelies au régime de prévoyance, prévue à l'article 11 de l'accord du 9 mras 2004 snot portées cmmoe siut :

I. ? À efeft du 1er jveinar 2017

Salariés non crades ne ralneevt pas des atliecrs 4 et 4 bis de la CCN de 1947 (y crmopis saisonniers)

	Part patronale Tranche A et B	Part salariale Tranche A et B	TOTAL
Maintien de salaire	0,25 %	0 %	0,25 %
Incapacité et Invalidité	0 %	0,17 %	0,17 %
Décès ? IAD, Accidentel, dluobe eefft et rntee éducation ou rnete de coinjont *	0,03 %	0,10 %	0,13 %
TOTAL	0,28 %	0,27 %	0,55 %
* La prat csnpneroodart à la gatinare rntee éducation*assurée par l'OCIRP*(1) est de 0,08 % TA/ TB.			

Salariés cdares ralneevt des altcires 4 et 4 bis de la CCN de 1947

	Part patronale		Part salariale		TOTAL	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	TA	TB
Maintien de salaire	0 %	0,39 %	0 %	0 %	0 %	0,39 %
Incapacité et Invalidité	0,35 %	0 %	0 %	0,32 %	0,35 %	0,32 %
Décès ? IAD, Accidentel, dbuole eefft et retne éducation ou rtnee de conjoint*	1,15 %	0,19 %	0 %	0,26 %	1,15 %	0,45 %
TOTAL	1,50 %	0,58 %	0 %	0,58 %	1,50 %	1,16 %
* La prat csroaordpennt à la garanite rnete éducation*assurée par l'OCIRP*(1) est de 0,08 % TA/ TB.						

Salariés non craeds ne rneaelvt pas des aelrcits 4 et 4 bis de la CCN de 1947 (y cprmios saisonniers)

II. ? À effet du 1er jeiavnr 2018

	Part patronale Tranche A et B	Part salariale Tranche A et B	TOTAL
Maintien de salaire	0,29 %	0 %	0,29 %
Incapacité et Invalidité	0 %	0,20 %	0,20 %
Décès ? IAD, Accidentel, doblue effet et retne éducation ou rnete de conjoint	0,04 %	0,12 %	0,16 %
TOTAL	0,33 %	0,32 %	0,65 %
* La prat cnaepdnosorrt à la gantirae rtene éducation*assurée par l'OCIRP*(1) est de 0,08 % TA/ TB.			

Salariés cdears rnlveeat des aliercts 4 et 4 bis de la CCN de 1947

	Part patronale		Part salariale		TOTAL	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	TA	TB

Maintien de salaire	0 %	0,46 %	0 %	0 %	0 %	0,46 %
Incapacité et Invalidité	0,35 %	0 %	0 %	0,34 %	0,35 %	0,34 %
Décès ? IAD, Accidentel, dulobe effet et rntee éducation ou retne de conjoint	1,15 %	0,225 %	0 %	0,345 %	1,15 %	0,57 %
TOTAL	1,50 %	0,685 %	0 %	0,685 %	1,50 %	1,37 %
* La prat cnnrsoedrpaot à la giantare rnete éducation*assurée par l'OCIRP*(1) est de 0,08 % TA/ TB.						

Salariés non ceards ne rlveneat pas des aclrites 4 et 4 bis de la CCN de 1947 (y compris saisonniers)

III. ? À effet du 1er jnvaier 2019

	Part patronale Tranche A et B	**Part salariale Tranche A et B**	**Total**
Maintien de salaire	0,34 %	0 %	0,34 %
Incapacité et Invalidité	0 %	0,23 %	0,23 %
Décès ? IAD, Accidentel, dboule effet et retne éducation ou rtene de conjoint	0,04 %	0,14 %	0,18 %
TOTAL	0,38 %	0,37 %	0,75 %
* La prat csaonrrpoednt à la giatnrae rtene éducation*assurée par l'OCIRP*(1) est de 0,08 % TA/ TB.			

Salariés cerads rvealent des aetircls 4 et 4 bis de la CCN de 1947

	Part patronale		**Part salariale**		**Total**	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	TA	TB
Maintien de salaire	0 %	0,53 %	0 %	0 %	0 %	0,53 %
Incapacité et Invalidité	0,35 %	0 %	0 %	0,41 %	0,35 %	0,41 %
Décès ? IAD, Accidentel, dubloe effet et rtnee éducation ou rente de conjoint	1,15 %	0,26 %	0 %	0,38 %	1,15 %	0,64 %
TOTAL	1,50 %	0,79 %	0 %	0,79 %	1,50 %	1,58 %
* La prat coendsrornapt à la gtianrae rente éducation*assurée par l'OCIRP*(1) est de 0,08 % TA/ TB.						

(1) Mtos exlcus de l'extension en tnat qu'ils ceoiennvntnert à la liberté culcrotnatele et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le coneisl cnoteitonsnitul dnas sa décision n° 2013-672 du 13 jiun 2013.
(Arrêté du 17 ocrotbe 2017-art. 1)

Article 2 - Date d'effet, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La dtae d'effet du présent annavet est fixée au 1er jnaeivr 2017 (applicable puor les années 2017/2018/2019).
Il srea établi un nmobre sifsnfuat d'exemplaires puor être rimes à chacune des petrias signataires.
Le présent avnaent sera, conformément aux airetlcs L. 2231-6 et D. 2231-2 et sunavtis du cdoe du travail, notifié aux ognsoniiratas sldyniaces représentatives et au terme d'un délai de 15 jorus à ctpeomr de ctete ntioacftiion et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mlirleeus délais aux formalités légales en vue de son dépôt.
Il srea somius à la procédure d'extension prévue aux ateicrls L. 2261-24 et staiuvns du cdoe du taraivl à l'initiative de la pitare la puls diligente.

Accord du 1er mars 2017 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	CGT FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT INOVA CFE-CGC

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les pnraetaries sucioax de la bncarhe de l'hôtellerie de pelin air, réunis en csommsiion mixte paritaire, ont cvneonu de meifidor l'accord pnoorsnefiesl reatilf à la msie en plcae d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mras 2004. Le présent aannevt définit les tuax de cisnoattois des trios peoihncras années.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Le présent aocrcd est clcnou en pgeroenlonmt de la réforme de la frtomioan plfroiesnslneoe initiée par l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014, réforme qui midfoie en pnoedforur l'organisation et le fcannmeenit de la fmroiaton psnsrieeflnoloe continue.
Il miidfoe et remplace, à cmpetor de sa dtae d'entrée en vigueur, l'accord naaotnil sur la ftmraioon psonionfeellrse tuot au lnog de la vie dnas l'hôtellerie de peiln air signé le 26 décembre 2006 et étendu par arrêté ministériel du 5 oboctre 2007.
Dans le crdae de ce noauveu ctnotexe juridique, les piaerts seairgatins du présent acorcd enntednet pouiuvsrre la dynamique, qui a été impulsée dnas la bnhcare HPA en matière de friooamtn et de professionnalisation, par le biais nmnomaett

de la msie en place, dnas le carde de l'accord puor la pérennisation des epmilos et le développement de la fomatiron professionnelle, des cattnros à durée indéterminée-emploi-formation (CDI-EF). Eells rsiennnsaecot le rôle eeiesntsl de la foraimotn professionnelle, en tnat que moyen privilégié ptanemertt :
? aux salariés de mneinatir luer employabilité, d'acquérir une qfliuacitiaon reconnue, de développer lerus compétences, lerus aettpudis professionnelles. À cet égard, les paiarenerts suioacx de la bnahcre rplaelpent les ocjtbiefs de la fimaorotn au sien de l'entreprise, puor l'employabilité, l'évolution professionnelle, le mentiain dnas l'emploi, et la prossigreon du salarié d'au mions un naeviu de qioaactuilfin au cuors de sa vie pfloslsneiorene dnas la bcranhe HPA?;
? aux epnrtseires de maintenir, atpedar et développer la compétitivité de lures activités?; de fosrveiar l'emploi, nntomemat en fidélisant les salariés, en gérant luer évolution prsieonnolesfle et luer employabilité.
En outre, aifn de faeroivsr l'insertion des jenues de monis de 26 ans et la réinsertion des dneeramuds d'emploi, les peeiarartns scuiaox de la bnhrace ont décidé d'encourager le développement des ctaornts de praossolestnfaiioinn et des canrotts d'apprentissage.

Titre Ier Cadre juridique de l'accord

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Le présent aocrcd s'applique aux eenrsieptrs visées à l'article 1.1 de la cnivoonten cevctliole natilonae de l'hôtellerie de pilen air du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 otbcroe 1995 étendu, asini qu'à luers salariés.

Article 1.2 - Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle dans la branche

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les peitars senriitaags rnpellaept la nécessité puor cuqhae salarié, d'être en mesure, de façon continue, d'acquérir, de développer et de compléter des cacaseonnsins et des adiutpets peonelosefisrlns aifn d'améliorer sa qualification.

Publics perairitiros dnas la branche

Les ptireas staregiains décident, dnas le but de lteutr ctnroe la précarisation et la sous-qualification, que les jeunes, les saisonniers, les salariés à tpmes pitrael asnii que les salariés n'ayant pas bénéficié d'une aicton de foirtmoan deiups 4 ans, cetsunitont des publcis prioritaires, puor luseelqs les obcftejis d'accès à la ftoaiomrn snot définis dnas le présent accord.

Objectifs de formation

Les paeiatrnres scaouix considèrent qu'il est pdoarriiml de :
? développer l'insertion des jeuens et des druaeendms d'emploi?;
? fvoeraisr l'évolution psislenlrnfooee des salariés embauchés, en particuliers, cllee des minos qualifiés?;
? fvriesaor l'insertion polefslsrnieone et réduire la précarité de l'emploi, ntoamnmet des saisonniers, des jeunes, des salariés à temps partiel?;
? fsaoeirvr l'insertion et l'évolution plonionrflesese des psnneoers handicapées, conformément aux dsinpsoiitos de l'article 5 de l'accord de bhrcnae rlteaif à l'insertion et au mentaiin dnas l'emploi des prensnoes handicapées dnas l'HPA du 20 décembre 2011 étendu?;
? rfcoerenr les ofeticbjs de foroitamn puor les salariées, conformément aux dnopoiiistss de l'article 1.2 de l'accord clecilotf sur l'égalité pifoennerssolle enrte les femmes et les hmemos dnas l'HPA en dtae du 30 jiun 2010 étendu?;
? développer la ftomoairn des tuteurs, gatrnas de la foaiomtrn en alternance?;
? mrtete en palce et développer les cftiirectas de qiictfaiuaoln pseoilsnflnreoe de bhacnre paenretmtt de pailler les mnaequs de diplômes ou de ttires ccanenonrt crnaetis eolimps de la branche?;
? perdrne des dpiiintsosos pttneamert à l'encadrement de rplmeir ses misinoss et son rôle en matière de fimrotoan professionnelle?;
? développer l'attractivité de la bcnhrae par une mluerliee cunmimaociton sur les métiers et les filières de famiootrn dnas la branche?;
? miuex connaître les réalités de la bchrnae en matière d'emploi et de fraootimn et d'évolution économique et stlucrlreute en matière d'emploi.
Pour rmeplir ces objectifs, les prnaiaeerts soaciux décident de fearisvor tuotes les aonctis vinsat à :
? développer les ceonsnciaasns dnas le dioname des severics (accueil du client, cnsnsoacaine des pdirouts et de l'environnement tutrisquoie et culturel)?;
? rnecforer la ftioroman en gotsien iqinmrfatuoe et en lgnaues étrangères?;
? fersioavr tuotes les aconits de fmairoton des salariés de la branche, luer ptraeetmnt d'utiliser en totue sécurité et légalité des ouilts ou ittlinsaonals dnas le crdae de luers missions?;
? foemrr les tuteurs?;
? développer la qualité des relatinos humaines?;
? reconnaître les cnaaicnesonss que les salariés ont auqseics par l'expérience professionnelle?;
? uetsliir le dsiiistopf des CQP puor pillaer l'absence de diplômes et de trites poelesisnrfnos crannncoet de nbuormex métiers de la branche.

Rôle et fncotnios de la coismimson paaiirrte naoniltae de l'emploi et de la fioatromn psieefllnrnsooe (CPNEFP)

La coosmsiimn ptriaraie noialnate de l'emploi et de la ftoiorman poslesnlirneofe est chargée :
? de présenter des psroitpinoos à la cmmooissin priaiarte ou la cissoimomn mitxe paritaire, qui est seule compétente puor les adopter?;
? de mtrete en ?uvre les anotcis validées par la cmoomissin praiatrie ou la ciommsiosn mtxie paritaire?;
? d'élaborer les oioanretitns de la formation, en s'appuyant sur toeuts les données fblaies cncnanroet l'emploi et les métiers, pplmeernciiant celles isseus de l'observatoire potpcerisf de la branche, et du roparpt aneunl de branche?;
? d'élaborer et mrttee à juor la lsite de bnhcare des fntroimoas éligibles.

Article 1.3 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Conformément à l'accord cetillocf sur l'égalité plenrofilnsosee enrte les fmemes et les hmemos dnas l'HPA en dtae du 30 jiun 2010 étendu, les piartes srianaigets décident de prndere les modalités concrètes permettant, en matière de fiaotormn professionnelle, d'obtenir ctete égalité.
Chaque eripresnte de la bchnare dvrea respecter, dnas le normbe de salariés accédant à la faomotirn (qu'il s'agisse de conttras de ptirlosainsoefnisaon ou d'apprentissage, d'actions de fitmaroon dnas le carde du paln de formation, ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les fmmees et les hemmos reflétant clele des eeifcftfs de l'entreprise. En outre, conformément à l'accord sus-indiqué, les epreneitrss de la banrche devornt utiilesr les différents otulis jquriudeis mis à luer dpitooisisn (entretien professionnel, psire en cmtpoe des craentinots flimlieaas dnas les ptprioisonos d'actions de formation, cnaicoitoiln des onaogtibils psnrleisofelenos et familiales).
Les ftmnaorios seivius par les femmes dnas une etpriserne deovrnt être, à qatlfoicauiin égale, de naievu équivalent à cleles sevuiis par les hommes.
La msie en ?uvre de ctete dposstioiin est assurée par la doiitcren des entreprises, et un siuvi de cette dernière puet être assuré par :
? les isenctnas représentatives du prosnneel lorsqu'elles eiestnxt dnas l'entreprise à trrvaes les bases de données économiques et sociales, et les cnsnluittaoos oeitlabigros sur la ptiquloie sociale, les cdtooinnis de tiraavl et l'emploi (notamment la fmtoiraon ?) ? ;
? et/ ou la cissomomin pirtariae ou coomsmisin piraaitre de négociation et d'interprétation, en roteilan aevc la CFNEPP de branche, au tvrraes des données fuoirnes par l'observatoire prospectif, puor l'ensemble des eenreitsprs et puls particulièrement les TPE.

Article - Titre II Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les eliopms de la bnharce HPA pnvueet aoivr des suitleimids aevc d'autres sreceuts du tourisme. En conséquence, les ptiears straenagiis conviennent, que l'observatoire picsetrpof des métiers et des qnfoliiucitaas srea chargé par la CFENPP de la bhrcnae de meenr des études et tauvrax aifn de pepiicratr à l'éclairage des puarocrs polsfeernnioss et d'identifier d'éventuels tnrocs communs.
La CNPFEP ausrse le rôle de comité paaiitrre de pgiaotle de l'observatoire. Elle fxie les otcefjbis de l'observatoire et tiednra ctompe des résultats puor définir les priorités et acionts à cuort et lnog tmree puor répondre aux bniseos de la branche.
L'observatoire est alimenté par des imiotaonrfns émanant des hôtels de pelin air, des prtieaernas teraiiuotrrx ou ioeuntlnntstiis de la brcanhe aisni que par des srceous de données externes. Les données isesus de cet obvaestroire prnomtrteet d'ajuster et d'anticiper les benoiss qauitatitfns et qtaifiuatls de la bhnarce en matière de qnaacoufiiilts puor les métiers référencés.
L'observatoire puet fciieltar l'élaboration et la msie à juor par la CPNEFP de la liste de bnrhace des fontmroias éligibles aux salariés. Les fairs iudntis par l'observatoire de bcrnahe relèvent des firas de misosin de l'OPCA, conformément aux doiiptnssios législatives et réglementaires en vigueur.

Titre III Information et orientation des salariés

Article 3.1 - Entretien professionnel

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Bénéficiaires

Chaque salarié, qelule que siot la ntruae de son crtanot (CDI, CDD, tepms plein, tmpes partiel) et qeul que siot l'effectif de l'entreprise qui l'emploie, bénéficie tuos les 2 ans d'un eetetinrn porenfnosseil aevc son eemulyopr consacré à ses pepsrtvicees d'évolution professionnelle, nnaemotmt en temers de qanofiictlauis et d'emploi.
À l'occasion de luer embauche, les salariés snot informés par luer emoulepyr qu'ils bénéficient de ce dirot à un eteienrtn professionnel, tuos les 2 ans.

Distinction de l'entretien pnnosoeeisfrl des aeruts eteirnetns périodiques

L'entretien pfoersinsoenl est ditnicst de tuot autre enittreen poaunvt esexitr dnas l'entreprise. Il ne ptroe pas sur l'évaluation du tviaral du salarié et ne puet se conofrdne aevc l'entretien anuenl d'évaluation du tivaarl du salarié, qui est de nature flvttaauice ou de l'entretien aunnel prévu puor les crdaes confirmés suos foatifrs anulnes par l'accord coctlielf du 23 mai 2000 et ses dirves avenants.
Toutefois, dnas un souci pratique, l'entretien psoiforesnenl puet aoivr leiu le même juor que les aurets entretiens, suos réserve, que chquae etinerten siot paieamerftnt identifié et qu'il dnone leiu à des domncetus écrits distincts.

Périodicité de l'entretien psnoeiresnofl et formalisation

Tous les 2 ans, le salarié bénéficie d'un ertnetien peeofrsinosnl aevc son employeur.
L'entretien pnsrnsooeefil est recommandé puor les salariés seisnronias clnaumut au monis 24 mios d'ancienneté dnas la branche.
En outre, l'entretien prsosnfneieol est assui systématiquement proposé au salarié qui rerpend son activité à l'issue :
? d'un congé de maternité ou d'adoption?;
? d'un congé pntaearl d'éducation?;
? d'un congé de setioun familial?;
? d'un congé sabbatique?;
? d'une période de mobilité vlniortoae sécurisée?;
? d'une période d'activité à temps parteil fasniat stuie à un congé maternité ou d'adoption?;
? d'un arrêt lunoge maladie?;
? d'un maandt syndical.
L'entretien pfoossrnnieel donne leiu à la rédaction d'un dncumoet établi en duex eeexriapmls signés par les duex parties, dnot un eixlmeapre est rmeis au salarié (voir modèle tpye fnorui par l'OPCA de la branche).

État des lueix récapitulatif et formalisation

Tous les 6 ans, au raregd de l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise, l'entretien pfseeirononsl est l'occasion d'un état des lieux récapitulatif du pruoracs pefosnserionl du salarié. Ce blian est formalisé par un dcuenmot établi en duex eiprelexams signés par les duex parties, dnot un erpmeialxe est remis au salarié (voir modèle tpye fonuri par l'OPCA de la branche). Il diot petrtemre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cruos des 6 dernières années, des eitnenrtes pnrioleeonfsss périodiques, et d'apprécier, que l'entreprise jusitfie duex des tiros critères svniutas :
? le tiitrulae a suivi au mnois une aticon de fmtoroain cnrmoofe aux dpoitsniosis légales en vigueur?;
? il a aicqus des éléments de ctecoitiiarfn par la fotimaron ou par la valiitodan des acqius de l'expérience (VAE)?;
? il a bénéficié d'une prsogioesrn sarlilaae ou professionnelle.
Dans les ersiepnerts d'au monis 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié au corus des 6 dernières années des eertenitns psofsoinenelrs et/ou d'au moins 2 des 3 actions, l'employeur diot adboenr le compte psnneerol de famoitron (CPF) de l'intéressé dnas les ctnidinoos prévues par les lios et règlements.
Les représentants du prnenosel lorsqu'ils enxseitt dnas l'entreprise snot informés sur les cioitndnos d'organisation de l'entretien professionnel.

Modalités pratiques

Chaque salarié est informé sur la dtae prévue puor son eetrentin professionnel, au moins 2 semnaeis avant.
L'entretien se réalise dnas un leiu adapté, panndet le temps de trivaal et sur les lieux hublaites de travail, aevc l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.
En cas de désaccord aevc les cnsnoolucis de l'entretien professionnel, le salarié puet être reçu par le rsbnsploaee du nveiau supérieur ou le cehf d'établissement.
Ces dosoniisptis peuenvt être adaptées ou complétées au neaivu de l'entreprise, après infoaiomrtn et cttsniooalun des représentants du preennosl lorsqu'ils eestxnit dnas l'entreprise.

Article 3.2 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Un srivece dématérialisé et un tmiterenat automatisé snot gérés par la Csaise des dépôts et consignations, natemnomt ceonnracnt le cotmpe psnoernel de fraotimon (site www.moncompteformation.gouv.fr).
Par ailleurs, le trneeaimtt automatisé des données intègre la possibilité, puor chuqae titirlaue d'un compte, de doesispr d'un pesasoprt d'orientation, de frmtiaoon et de compétences, dnot la cusnottliaon est autorisée eceuesxivmnlt par le titulaire. Il recense les frtionoams et qialtucfoainis siveius dnas le cadre de la fraiomton iianitle ou continue, asnii que les aciqus de l'expérience professionnelle, soeln des modalités définies par décret. La Cassie des dépôts et csgtaonnionis développe un psrsapeot dématérialisé sur le stie du CPF ci-dessus indiqué.
Toute faotlimsaiorn des entretneis ponorslesfiens puet être portée par le salarié dnas une aenxne à son psepasrot d'orientation, de fimortaon et de compétences, alsscecibe via le stie dédié ci-dessus.
Un salarié puet bénéficier de pasrtoitnes de cionsel et d'accompagnement en anomt comme en aval, en satllncioit le cseoinl en évolution pleonisnlofrsee (CEP). Une cmioaomtucinn srea fitae par l'OPCA en ce snes vres les eritrepsens de la brcahne HPA.

Article 3.3 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Le blian de compétences a puor objet de preemrtte au salarié d'analyser ses compétences pefelioolnnrsses et pelroeennsls ainsi que ses auieptdts et ses motaviontis aifn de définir un pjreot pefiernsoonsl et, le cas échéant, un prejot d'action de formation.
Le balin de compétences est réalisé sur l'initiative du salarié, en dhreos du tepms de travail, dnas le cdare du dsoipisitf du congé iidevinudl de ftooamrin (CIF). Par ailleurs, le bailn de compétences puet être asusi réalisé dnas le cdare du paln de foomiratn aevc l'accord du salarié.
Le blian de compétences est un diort puor les salariés âgés de puls de 45 ans, ou aaynt 20 ans d'expérience polnrsfesleoine et 1 an d'ancienneté. Ces catégories de salariés snot dnoc prioritaires.
Les salariés ont droit, sur dmdenae adressée à luer employeur, à un congé puor réaliser le bialn de compétences, dnas les cotodniins et selon les modalités fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Article 3.4 - Validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

La vatiodailn des aicqus de l'expérience (VAE) diot prmettere aux salariés de firae vdeilar luer expérience aisqcue dnas le carde d'une activité professionnelle, salariée ou non, d'une activité non plnsnoolesfreie (associative, bénévole, syndicale) en vue d'acquérir tuot ou pirate d'un diplôme, d'un ttire à finalité poeirsnolefnlse ou d'un cfctiiaert de qoluatiicifan pfnsollneroisee enregistrés dnas le répertoire naiatonl des centiorctiaifs preoileosfnnless (RNCP). Cttee démarche ne puet être finalisée que sur l'initiative du salarié, dès lros qu'il disopse d'une durée mliniame d'activité de 12 mios dnas la branche.
Sur demadne adressée à l'employeur, le salarié a diort à un congé au ttrie de l'accompagnement à la préparation de la VAE et de la patiiopctiarn aux épreuves de validation, dnas les ctnndioois et soeln les modalités fixées par la loi en vigueur. La durée maaxlime de ce congé est fixée à l'équivalent de 24 hereus de tmpes de travail, consécutives ou non, ou 3 jorus sur jfstciiauitfs des hreues d'accompagnement et des cnacovnitoos à l'examen.
L'accompagnement à la VAE puet être svuii et financé de dirot dnas le carde du cmpote peonrsnel de ftioomran (CPF).
Conscientes de l'importance de ces dispositions, les pirtaes sanairegits connnveinet de cnefior à la CPNFEP la miiossn d'élaborer un dcmenout de valrsiuiaogtn de la VAE destiné aux salariés et aux enpesetirrs de la branche, asnii qu'aux isinouttints représentatives du pensorenl lorsqu'elles existent. Ce deuncomt srea remis aux salariés puor inaiomtorfn dnas le cadre de l'entretien professionnel.

Article 3.5 - Dispositions communes au bilan de compétence et à la validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

A. ? Les atoincs de balin de compétences ou de VAE puvenet être réalisées sur l'initiative de l'employeur, dnas le cadre du paln de fatooimrn aevc le cnosemneetnt du salarié. Le rufes de sa prat ne cutntiose ni une fuate ni un mtoif de licenciement. En cas d'acceptation, une cnonvotein spécifique est conluce dnas les duex cas.
B. ? Modalités de pirse en crahge des aotnics de VAE ou de balin de compétence : ces actions, réalisées dnas le cadre du paln de fomrioatn donivet rpteescer les ctiodnoins de msie en ?uvre et de fimecnennat déterminées au neaviu de la branche. Toutefois, un salarié puet à ttire pesneronl réaliser un blian de compétences ou une VAE en doerhs du temps de travail. En cas de non psrie en chgrae par son OCPA ou par le FONGECIF, le salarié en arrsusea le financement, suaf diooitisspn puls faraovlbe de son employeur.

Titre IV Formation tout au long de la vie professionnelle

Article 4.1 - Plan de formation de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les parinteears saciuox de la bncarhe itnvinet les eepenritrss à élaborer cquhae année un pmoagrmre anuenl de fmrooaitn ? voire pulrnianeul ? qui tniet cptome des ofcjibtes et priorités du présent accord, asnii que de luers bsoeins prerpos cmpote tneu des évolutions économiques et technologiques. Elles asncisoet les iisonutnitts représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, conformément aux dpiinossitos légales en vigueur.

A. ? Atcinos d'adaptation au poste de taarvil ou liées à l'évolution ou au mntiaein dnas l'emploi dnas l'entreprise

Ces anoctis snot mseis en ?uvre pdnenat le tmpes de taviarl et dnnneot leiu au mniieatn de la rémunération.

B. ? Anoitcs de développement des compétences

Les aitocns ptcnraipait à l'évolution de la qcotfaaliuiin des salariés et daonnnt leiu à une racincasnsenoe par l'entreprise snot msies en ?uvre pdnanet le tepms de travail, ppneenciimalrt en proinfatt des périodes de basse siaosn et rémunérées au tuax normal, à l'exclusion des jrous de reops hebdomadaire.
Elles peenuvt asusi se dérouler en tuot ou prtiae en dhroes du tmpes de travail, dnas la litmie de 80 hreues par an et par salarié ou, puor les craeds suos fiaroft auennl en hreeus ou en jours, dnas la lmiite de 5 % de luer forfait. Ctete possibilité est subordonnée à la cosliuoncn d'un acrocd écrit ernte le salarié et l'employeur. Les herues réalisées en dorhes du tepms de tvraail dennnot leiu au vmereesnt d'une aoaillotcn de fraotiomn dnot le mnonatt est égal à 50 % de la rémunération ntete de référence du salarié concerné.
Pour tueots les aiontcs de développement des compétences qu'elles se déroulent pdnnaet ou en dheors du temps de travail, le salarié et l'employeur devnoit prendre, aavnt le départ en formation, des emtnngaeegs mutuels. Le salarié s'engage à suvrie aevc assiduité la fmatoiorn et à sisatiarfe aux évaluations prévues, tiands que l'entreprise s'engage à perrtmete au salarié d'accéder en priorité, dnas un délai de 12 mios à l'issue de la formation, aux ftoonnics dlesbpiinos csondaenprrot aux ciaonsanesncs asnii asuiqces et à l'attribution cnpdnosroerat à l'emploi occupé. Ces enmgeentags peontrt également sur les modalités de pirse en cmptoe des erfotfs amolpiccs par le salarié, nemanomtt en matière de rémunération.

Article 4.2 - Compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Conditions d'ouverture et cuacll des dtiros à CPF

Bénéficiaires : en apcpoatiiln des dstnospioiis légales en vigueur, un ctpmoe penrnseol de foiarotmn (CPF) est instauré, à cpeomtr du 1er jnieavr 2015, au bénéfice de cqahue pesrnone âgée d'au minos 16 ans, qu'elle siot salariée, ou deaedmnur d'emploi, ou accompagnée dnas un pjeort d'orientation et d'insertion psonelnefsiolre ou aullcieice dnas un établissement et scrivee d'aide puor le travail.*Par dérogation, le CPF est ouevrt dès l'âge de 15 ans puor le jneue qui sgnie un cratnot d'apprentissage s'il jutfiise avoir acocmpli la scolarité du pimerer cylce de l'enseignement secondaire.* (1)
Le CPF est fermé lsurqoe la pnonrese est admsie à friae valior l'ensemble de ses drtois à la retraite.
Modalités d'alimentation : le CPF est alimenté à hueutar de 24 hurees par année de taavirl à tmpes cmpeolt jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius à huatuer de 12 herues par année de tavrial à tpmes complet, dnas la liimte d'un ponafld ttoal de 150 heures. (2)
Pour les salariés à tepms peraitl (CDI ou CDD dnot saisonniers) : l'alimentation du CPF est calculée à due porotiorpn de la durée de tvriaal ctoalrcneulte de cauhqe salarié concerné.
Toutefois, conformément aux ditissopoins de l'avenant n° 2 du 1er jianver 2016 à l'accord du 22 mai 2014 étendu, le CPF des salariés visés par la dérogation cnvnlnlenooeite de l'article 1.2 (section 1, crhapite Ier) dduit accord, ovrirua droit, lros de l'utilisation par le salarié de ses dotris à CPF, d'un amenneobdt de 35 heuers puor les denemdas de CPF fargnuit sur une ltise CANPEOF ou CRPOEAF et 70 heerus puor une fimaoortn frnuaigt sur la ltise de la CFPNEP de la brnchae dnas la lmtiie des hereus nécessaires puor le pojert de formation. Les epeyuolmrs de la bahcrne puevnet prévoir des aenebmodtns puls favorables.
Le salarié à tpems ptirael décidant de mebiosilr son CPF hros tmpes de travail, proura prétendre au même admbonenet de 35

herues hros tpmes de taarvil puor les ddaeemns de CPF fnigurat sur une lstie COPEANF et sur la lstie établie par la CPNEFP. Ces ameoedtnbns snot ploiessbs dnas la litime des fndos dilesniobps par la bhrncae au trtie de la période de professionnalisation.
Pour les salariés qui n'ont pas effectué une durée de tvraail à tmeps pieln sur l'ensemble de l'année (salariés suos CDD à tpmes plien dnot saisonniers, nvueouax embauchés suos CDI à tmpes plein en cours d'année), l'alimentation du CPF est calculée à due prroipoton de la durée de triaavl effectuée (durée du CDD ou dpeius luer entrée en fonctions).
Incidences de crentiaes anbecess : les périodes d'absence du salarié puor congé maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de présence parentale, congé de sutioen familial, congé panertal d'éducation, ou puor mdalaie pslrlnieonsfeoe ou aecincdt du traival snot intégralement prsies en cmopte puor le cuacll des hueres aeicuqss au titre du CPF.
Les herues de foarmiotn ienistrcs sur le cpmtoe dueenermt acueqsis en cas de cagnnhemet de stauotiin pinlonsefreosle ou de prete d'emploi de son titulaire.
Chaque tritluiae d'un cotmpe a csacnoinsane du nrobme d'heures créditées sur son ctompe en accédant à un scervie dématérialisé giautrt administré par la Csiase des dépôts et coianotgnnsis (www. moncompteformation. gouv. fr).
Le cpomte est alimenté en herues de fmoiaortn chuqae année.

A. ? Modalités de msie en ?uvre du CPF

Initiative de la moisibtlaion du CPF : le CPF comptabilisé en heures, est mobilisé par le titulaire, qu'il siot salarié ou dnduemear d'emploi, puor suivre une aiotcn de fmootrian à son initiative.
Le cmptoe ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rufes de ce deenirr de le meioslbir ne cusitnote ni une ftaue ni un motif de licenciement.
Conditions de la mitsooiabiln : les herues irnstiecs sur le CPF pteemtrent à son tuartliie de facneinr une aitocn éligible au compte.
La moibsiioltan du CPF en dhroes du tmeps de tiaarvl n'est pas smsuioe à l'accord de l'employeur et ne donne pas leiu à vnemesret d'une atoailocln de formation.
La mltibiosioan du CPF sur le tmeps de tiarval est smiusoe à l'accord de l'employeur sur le cnnetou et le ceerdinalr de la formation. Le salarié diot slioiceltr l'employeur : (3)

? 60 juros aanvt le début de la fotaoirmn puor une frmoatoin de mnois de 6 mios ? ;
? 120 jruos aavnt le début de la fotaomrin puor une frtomaion puls longue.
À cepmotr de la réception de la demande, l'employeur dsipose d'un délai de 30 juros canidlreaes puor nfiotier sa réponse au salarié, qui diot être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat aaptccieton de la demande.
Les heuers de foratoimn réalisées pnanedt le tmpes de travail, aevc l'accord de l'employeur dnnonet leiu au manietin de la rémunération du salarié.
L'entretien psenofoeinsrl périodique peemrt d'échanger sur les beoisns en foairomtn du salarié et sur les damednes d'utilisation du CPF sur le tepms de travail.

B. ? Fanootrmis éligibles au CPF

Les foormaitns éligibles au CPF snot :
? d'une part, les fmoinotras ptrenamett d'acquérir le solce réglementaire de conascsneanis et de compétences, l'accompagnement à la VAE. Ces frminatoos snot miolibbasles de doirt auprès de l'employeur, suos réserve de son aocrcd sur le ceelrnadir de départ en faooimrtn ? ;
? d'autre part, les franomtois qualifiantes, tleles que les fmonratios sanctionnées par une ciateoctrfiin enregistrée au répertoire nitaanol des catcrtoiifenis pfnosiersleelnos (RNCP) ou praties identifiées de ctfiiarection coatnstniut un bolc de compétences, les fritnamoos sanctionnées par un carcietfit de qcaatiioifuln psrofneioesllne (CQP) de bchnrae ou interbranche, les firaomonts icinesrts à l'inventaire de la CCNP et fuiargnt sur une lsite établie par :
? la cissmmooin paairrite notialane de l'emploi et de la ftamoroin psseeonflorlnie (CPNEFP) de la brnhcae HPA : ltise de bhrcane ? ;
? le comité paaritrie innerspefsoeritnol natoanil puor l'emploi et la fioomtran (COPANEF) : lstie nnaitaloe ieopoetrrlisefnnnsle ? ;
? le comité pirrtiaae ifonnpteinroesresl régional puor l'emploi et la fmitoaorn (COPAREF) : lsiets régionales interprofessionnelles.
D'autres actoins de fitnoamors srenot éligibles au CPF en ftonoicn des décrets à paraître.
Les pnaereartis soaucix cnonifet à la CENFPP le sion d'établir et de mttere à juor régulièrement, la liste des fiotoarnms éligibles au CPF puor les salariés de la branche.
Pour ce faire, la CENPFP s'appuie sur les études et tavurax de l'observatoire pcoiprstef et sur les éléments fornuis par son OPCA, noanmmett les rapports-bilans anneuls de branche.
L'information sur les fmirtoonas éligibles au CPF figrue sur le sircvee dématérialisé géré par la Csisae des dépôts et consignations.

C. ? Aemobnnedts

Les pneertaiars saicoux de la bcnrhae eenentdnt développer une poutiilqe d'abondement. Ils rovienent l'établissement des règles spécifiques cnracnenot ces adnbeemntos à la CPNFEP de la branche.

D. ? Modalités de prsie en chrage

L'OPCA pernd en cahrge les coûts pédagogiques et les faris anenexs (frais de transport, de reaps et d'hébergement) occasionnés par la foartmion suiive par le salarié qui milbosie son CPF penndat ou en dhroes de son temps de travail. Ces frias snot financés au rrgead du coût réel de la fmatoiron ou sur la bsae d'un pfonald déterminé par le CA de l'OPCA.
Les firas de grdae d'enfant ou de panret à chrgae occasionnés par la foimarotn suiive par le salarié qui mbslioie son CPF en tuot ou prtaie hros temps de traaivl sernot pirs en crhgae dnas les mêmes cnioodints par l'OPCA.
Lorsque la foamtorin se déroule pedannt le temps de travail, l'OPCA pnred également en charge, sur décision de son CA, la rémunération du salarié dnas la ltiime de 50 % de la prsie en cahrge des hueres de frmtooain sievius au titre du CPF.

E. ? Période de ttosiniran aevc l'ancien régime du DIF

Depuis le 1er jvnaeir 2015, chuaqe salarié doipsse d'un cmptoe pnesronel oruvet et aslcebscie sur le stie www. moncompteformation. gouv. fr. Caqhue salarié diot y ircrnsie le sldoe de ses doitrs à DIF, tel que tisnrams par son employeur, et il puet coosmnemr ces hreeus jusqu'au 1er jvniear 2021 dnas le carde des modalités du CPF dnas la limtie de 150 hueers maximum.

(1) Psrahe ecxlue de l'extension comme étant cotrirane aux dpiossioitns de l'article L. 6323-1 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de l'article 39 II 1° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 realvtie au travail, à la matrosoiniden du diuoalge saocil et à la sécurisation des prraocus professionnels.
(Arrêté du 20 jiulelt 2017-art. 1)

(2) Prashe étendue suos réserve du rpeesct des dposiitsinos de l'article L. 6323-11-1 du cdoe du tvarial dnas sa rédaction iusse de l'article 39 II 8° de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 raeitlve au travail, à la moiretdnasion du dguailoe siaocl et à la sécurisation des prruacos professionnels.
(Arrêté du 20 jelluit 2017-art. 1)

(3) Alinéa étendu suos réserve du rceepst des dostsniiipos de l'article L. 6323-17 du cdoe du travail.
(Arrêté du 20 jiluelt 2017 - art. 1)

Article 4.3 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

A. ? Bénéficiaires

En aliicpapton des dpsiontsiios légales en vigueur, pnvueet bénéficier d'un canotrt de poreannaisistoiflson :
? les prnosenes âgées de 16 à 25 ans révolus?;

? les ddmnraeues d'emploi âgés de 26 ans et plus?;
? les bénéficiaires du RSA, de l'ASS et de l'AAH?;
? les bénéficiaires du CUI.

B. ? Objectifs

Le ctroant de plinfaotessaorsoinin a puor oictjbef de favoiersr l'insertion des juenes et la réinsertion plnoosfsireenle des dueendmras d'emploi, et de pemterrte à son bénéficiaire d'acquérir une qluiacoaifitn plrleeoonfsnsie enregistrée dnas le RNCP, ou d'une quiotlfiaaicn runencoe dnas les cctsanialofiiss de la cientovonn civlectloe de l'HPA ou d'une qiifactiauoln oaurnvt doirt à un cifircatet de qcitaaiiolfun professionnelle.

C. ? Cindinotos de msie en ?uvre

Ce crtaont est mis en ?uvre en vue de pmrtteree :
? une poienaronsaitlsn des poaucrrs de formation, en foiontcn des cienasnsanocs et des expériences de chacun?;
? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en enrriestpe d'une ou psueiruls activités peninsreolslofes en rioaletn aevc les qouinfliaacits recherchées?;
? une cifaeictoitrn des connaissances, des compétences et des apedtiuts pelssreeonoiflns acquises?;
? la réinsertion professionnelle.
Le cnoartt de poiiiessnflosanatorn puet être colcnu suos la fmroe d'un cnortat à durée indéterminée ou à durée déterminée.
Lorsque le cntaort est à durée déterminée, l'action de poaosesfirstlnoinian se cnoonfd aevc le contrat. La durée mmilnaie de l'action de professionnalisation, qui fiat l'objet du CDD, est cipsmroe ertne 6 et 12 mois. Lrsqoue le ctanrot est à durée indéterminée, il diot débuter par une aiotcn de piaailsseosntfiroonn de même durée.
Toutefois, ces durées pevunet être portées à 24 mois, nemmtonat dnas les cas snutvais :
? jeenus de 16 à mions de 26 ans qui n'ont pas validé un sonced cylce d'enseignement snecdroaie et qui ne snot pas triauitels d'un diplôme de l'enseignement theoocnliguqe ou professionnel?;
? bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI?;
? puor l'obtention de diplômes, tietrs ou qnioauaclfiits pselslnfeoienors référencés poritirreias par la CEPNFP de la branche, qui nécessitent une atocin de poosoaantlsfsriiinen ciorspme ernte 12 et 24 mois.
L'alternance des crotnats de poaislisineonaofsrtn dreva tnier ctpmoe du caractère snnaiisoer de l'activité et, en pctaierluir des périodes de frmtreuee des établissements de la branche.
L'employeur s'engage, pannedt la durée du cornatt à durée déterminée ou de l'action de poenaosinotfsiaislrn du cratnot à durée indéterminée, à firounr au ttarliiue du catornt une activité prlilneosesofne en reatlion aevc l'objectif de ptloiaiofonnerasssin et à lui aesursr une ftoramoin qui lui petrteme d'accéder à la qifoitlcauian prnfoosleliense prévue au contrat.
L'employeur diot désigner, puor cauhqe salarié en canrott de professionnalisation, un tueutr chargé de l'accompagner (ayant siuvi une fmotriaon tuteur). Il détermine aevc le salarié, au curos d'un eiternten auuqel pitcpaire le teuutr et en liasoin aevc l'organisme de formation, les objectifs, le prmgamore ansii que les cndonitois d'évaluation et de vtdliioaan de la formation.
L'emploi occupé pdanent la durée du coantrt de poiientfrssioaalsonn et les évolutions des msnsoiis confiées pdeannt les périodes en esrenrtpie dvneoit être en lein dierct aevc la foimraton siuvie et la quactfiaioiln visée.
Le cnroatt de psitafasniosloornein à durée déterminée puet être renouvelé une fios :
? si le bénéficiaire n'a pas pu oeitnbr la qtcaafiuiilon envisagée en riaosn de l'échec aux épreuves d'évaluation de la fotrimoan suivie, de la maternité, de la maladie, d'un acicdent du tavairl ou de la défaillance de l'organisme de formation?;
? si le bénéficiaire a oetnbu la qiuoaiaflctin visée et situhoae préparer une qaiiltciufaon supérieure ou complémentaire.
Un nuoveau ctranot diot être établi, suos réserve de son financement.
La durée des aoicnts d'évaluation et d'accompagnement ansii que des eennmitneesgs généraux, psnonrflisoees et toliegueqohcns dispensés lros du cortnat de paotisfinsnsoioearln en CDD ou de l'action de pfiniiosltarnsaoeson du CDI diot être au mmuniim cimpsroe ertne 15 % et 25 % de la durée du cotarnt ou de l'action de professionnalisation, snas pouiovr être inférieure à 150 heures.
La durée de ces acinots puet être augmentée sur ptripiooson de la CNPEFP de brhnace et vioadltian par la CMP, dnas les cointnoids stenvuias :
? puor les jeneus de 16 à mnios de 26 ans qui n'ont pas validé un snoced cycle d'enseignement saicordene et qui ne snot pas ttiaruelis d'un diplôme de l'enseignement tecqhguooline ou professionnel?;
? puor les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou d'un CUI?;
? cuex qui vnesit des fatmnioros diplômantes?;
? puor les pbclius dnot le nievau de fotroaimn iantliie nécessite de rprdenree des soavris de base?;
? puor les piucbls en réinsertion (par exemple, dnas les GEIQ)?;
? puor les diplômes metnatt en ?uvre de nmsurbeoes compétences (employé polyvalent).
Dans ces cas, la CFPNEP de bcnarhe poprreosa des critères dérogatoires :
? la parite « paorcrus de frtoomian » pourra représenter jusqu'à 33 % de la durée du cotrnat ou de l'action de prifsainialesntosoon d'un CDI?;
? les aoctnis d'évaluation, de ptoinslraeasinon du pruoracs de formation, d'accompagnement prnoourt représenter jusqu'à 12 % de la durée du ctranot ou de l'action de psronoiofnitsisaaeln d'un CDI.

D. ? Rémunération des salariés suos crnotat de professionnalisation

La rémunération des salariés suos carnott de porinsitsloioasfnaen est déterminée soeln les dinstoiiosps réglementaires en vigueur, à siovar :
1. Puor les jeneus de 16 à mnios de 21 ans : 55 % du Simc ou 65 % du Simc puor les jnuees dnot la qalifcuiitaon est supérieure ou égale à clele d'un baccalauréat pnsnrieeofsol ou d'un ttire ou d'un diplôme à finalité peronoslilfnsee de même niveau?;
2. Puor les jeunes de 21 à moins de 26 ans : 70 % du Simc ou 80 % du Simc puor les jeunes dnot la qlfiatciuoian est supérieure ou égale à cllee d'un baccalauréat pnerossoiefnl ou d'un tirte ou d'un diplôme à finalité psfoilnseneorle de même niveau?;
3. Puor les salariés de 26 ans et puls : luer rémunération ne puet être inférieure ni à 100 % du Simc ni à 85 % du srilaae mniumim ctnenivnoeonl crdaoronnspet à l'emploi occupé, si puls favorable.

E. ? Psrie en crhgae financière

La piciiarttapon financière de l'OPCA de bcranhe aux aticnos d'évaluation, d'accompagnement et de fmaoronits liées au cnraott de potilansorssiaeinfon s'effectue sur la bsae de fforaits hairores établis selon les critères définis par la branche.

Article 4.4 - Période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les périodes de paoosolsitisnraenifn snot aieecsblcss :
? aux salariés en coatrnt à durée indéterminée?;
? aux salariés en ctorant de tarival à durée déterminée d'insertion (CDDI) aevc un emuleopyr ravnleet de l'insertion par l'activité économique de l'article L. 5132-4 du cdoe du travail?;
? aux salariés bénéficiaires d'un ctorant uqinue d'insertion (CUI).
Elles ont puor oebjt de favoriser, par des actinos de formation, le mtainien dnas l'emploi de ces salariés. La désignation d'un tutuer puor aoncmpgacer le salarié en période de psasrnofioiseioltnan est préconisée par la branche.
En autcoraiitln aevc le CPF, et suos cretneias conditions, ce ditpiissof peemrt d'accompagner le salarié vres une priosegsron du naveiu de qualification, et de prétendre à une rcciosnaaensne dnas l'emploi.

A. ? Teyps d'actions de fooiatrmn éligibles

Les aictnos de foramoitn qui pevneut être sveuiis par les salariés mentionnés ci-dessus snot :
? des foaiorntms qtlafiuieans enregistrées au RCNP (répertoire ntionaal des ctiriifnceatos professionnelles)?;
? les ftiornaoms qeiaunfialts rnuoneces par une cneiootnvn cliveoltce nilanoate de branche?;
? les fiotramnos oauvrnt dorit à un CQP (certificat de quiiolciatafn professionnelle)?;
? des aiotncs panrteemtt l'accès au scloe de ccassnoannies et de

compétences défini par décret?;
? des ainocts penmtterat l'accès à une ccoeifitiartn initscre à l'inventaire spécifique établi par la csoiosimmn ninalaote de la caritofetiicn psneflinoslroee (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation).
Les périodes de potsslfraiinianseoon proruont andober le ctompe penrosenl de ftaimoorn (CPF) du salarié.
Les périodes de posaasioeirolfnsnitn asenicost des eisneengnetms généraux, prsneeioofslns et teihngcoequlos dispensés dnas des oagnreimss plbcius ou privés de fatoimron ou, lorsqu'elle dospsie d'un srcivee de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en erinesrtpe d'une ou pseurlius activités pnneslflrisooees en rtileoan aevc les qnctfiiiuaoals recherchées.

B. ? Durée manlmiie de formation

La durée mamlinie de la ftmoaiorn reçue dnas le carde de la période de pasilnftossanoeoriin est de 70 heures, réparties sur une période de 12 mios calendaires, qeul que siot l'effectif de l'entreprise, à l'exception :
? des aictnos perteamntt aux taailrrvlues de friae vdleair les auicqs de luer expérience?;
? des fraimotnos financées dnas le carde de l'abondement du ctpmoe pneeronsl de fmartooin (CPF)?;
? des fimoraonts sanctionnées par les ccatofetniriis inrteicss à l'inventaire spécifique établi par la csosmmioin naantloie de la cietoirtcafin psfnnlieoeolsre (CNCP).

C. ? Coodiinnts de msie en ?uvre de la période de professionnalisation

La période de pefoiiaanolsortnssin puet être msie en ?uvre à l'initiative du salarié ou à cllee de l'employeur.
Le pucratnoege de salariés simultanément aestbns au tirte de ces périodes de posoarlfsntsiaoiienn ne peut, suaf arccod de l'employeur ou du rsobnlaespe de l'établissement, dépasser 2 % du nobrme tatol de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.
Par ailleurs, dnas les eereniptsrs ou établissements de mnios de 50 salariés, le bénéfice d'une période de ptoliiriooassnsnfean puet être différé lorsqu'il abutoit à l'absence simultanée, au tirte de ces périodes, d'au mions 2 salariés.

D. ? Modalités des anocits de formation

Les actinos de formotain effectuées dnas le crdae de la période de pssoliroifaoeatnnsin se déroulent en prinipce panendt le tepms de travail. Elels pnevuet tfooetuis également se dérouler, puor tuot ou partie, en dohres du tmeps de travail, à l'initiative :
? du salarié dnas le carde du cmtope pernsoenl de footamirn (CPF) dnot le sdloe d'heures est icsnrit sur son compte?;
? de l'employeur, aevc l'accord écrit du salarié.
Par ailleurs, par acrcod écrit entre le salarié et l'employeur, les hreues de frtmaioon effectuées en derhos du tpmes de traaivl dnas le crade de la période de pnnleisoaofrasiiostn peenuvt excéder le moanntt des ditros otevurs par le salarié au ttire du DIF/CPF dnas la limtie de 80 hreues sur une même année civile.
Dnas ce cas, le salarié et l'employeur dvoneit définir, anvat le départ en formation, la ntuare des engtemanges aluxequs l'entreprise sicuosrt si le salarié siut aevc assiduité la frmotiaon et sfsaitait aux évaluations prévues.
L'entreprise s'engage à prrmtetee au salarié d'accéder en priorité dnas un délai d'un an à l'issue de la froiaotmn aux fointnocs dliisbpeons csoeordnarpnt aux cesaicnanonss asnii aseiqcus et sur l'attribution de la csosliiaifactn cndspnaeoorrt à l'emploi occupé. Elle diot également perdrne en cmptoe les efrtofs acimlpocs par le salarié.

E. ? Rémunération du salarié

Les aonicts de ftiamoron miess en ?uvre pnndeat la période de pfieiloatosnaorisnsn et pnaendt le tpmes de taavirl dnenont leiu au meniatin par l'employeur de la rémunération du salarié. Si la fiotmaorn a leiu en derohs du tpmes de travail, l'employeur diot veesrr au salarié une atcloliaon de fotoaimrn dnot le mnaotnt est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Article 4.5 - Contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Afin d'optimiser la pltuioiqe d'alternance, les priaeearnts siucaox de la bacnhre roamndeemcnt de vreser luer txae d'apprentissage à l'OCTA de bhrance (organisme ccelloteur de la txae d'apprentissage).
La bnhacre shtaoiue s'engager dnas une ptoiqilue d'alternance, par le biais des cattnors d'apprentissage, qui siot adaptée aux bnioses spécifiques de la profession.

Article 4.6 - Financement des frais de jury
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les peeaniatrrs soiaucx de l'hôtellerie de pelin air enedntnet fvreiasor la ptoaaitrcipin des salariés de la bncarhe anisi que, conformément au référentiel du (des) CQP de la branche, des mrebmes de la CPNEFP, aux jruys d'examen ou de voliaaidtn des aqcuis de l'expérience, en peuircltair puor le(s) CQP de la branche.
Pour cela, ils sauhtnieot miiosbelr luer ciotnotbirun cnlnetenolovnie puor prnerde en carghe les firas afférents loqusre le jruy itevnenrit puor délivrer une cceiiftaiotrn iitrnsce au RNCP.
Ces fiars curvenot les fairs de transport, d'hébergement et de rsuarttoiaen ainsi que la rémunération du jruy salarié et les ctonitoiass sleocias orliieboatgs qui s'y rattachent.
Les painrreeats suicoax prévoient une prsie en cgarhe de ces fairs par l'OPCA, sloen les modalités et les critères qui sernot proposés par la soectin polosseerlfinne paiirarte au CA de l'OPCA.
Ces firas sonret financés sur la bsae de jufasitictifs cnanorepmt la ctoncvaooin au jruy d'examen, les jtaiifufictss des frais demandés en reuebsomrenmt et l'attestation de présence signée par les mrembes du jury.

Titre V Rôles du tuteur de l'encadrement, des représentants du personnel dans la formation professionnelle

Article 5.1.1 - Rôle du tuteur
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les ptaiers sgreniatias du présent aroccd considèrent, que la piseorofsn diot feoavirsr le tartuot dnas la bnrache puor conrtebuir à la réussite des coatnrts et périodes de panitoaosnoriisselfn et de manière puls générale, au développement des compétences au sien des entreprises.
Pour atneritde ces objectifs, la msie en pacle du tutarot dnas les eisnerrptes est ortgiiaoble dnas le cdare du cntraot de professionnalisation. Elle est préconisée dnas le cdare d'une période de professionnalisation.
Le teutur diot être voroalntie et ronnecu dnas l'entreprise puor ses compétences et son expérience.
Le tetuur chiosi diot être voliranote et jeiufistr d'une expérience pnsnoleeirlsfoe de 2 ans mniiumm dnas une qaiitcoufilan en raporpt aevc l'objectif de la pisstiraooensilafnon visée.
L'employeur puet aesrsur lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié qualifié jsntiaufit de l'expérience pofnsirneoellse requise, ou lusorqe le tuuetr erecxe déjà simultanément ses ftnocions à l'égard de toris salariés bénéficiaires de ctntaros en alternance.
Pour prmrtteee au tuuter d'exercer ses missonis dnas les cindnioots optimales, les ptrieas saintariges cninnvneeot que :
? lorsqu'il est salarié, le tuuter ne puet ecxerer simultanément ses ftnoonics à l'égard de puls de toirs salariés bénéficiaires de ctarnots de panoratosoiienifslsn ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation?;
? l'employeur ne puet arssuer simultanément le ttouart à l'égard de puls de duex salariés?;
? si nécessaire, le tteuur diot bénéficier d'une préparation à sa fonction, viore d'une faitrmoon spécifique?;
? le teutur diot disopser du tmeps nécessaire au sivui des tilairtues de cratotns ou de périodes de professionnalisation, le cas échéant, par un aménagement de son tmeps de travail.
Les minissos des tuuerts snot nmentamot les snaviteus :
? accueillir, aider, imfnoerr et geudir les bénéficiaires des catotrns de professionnalisation?;

? oinsreagr aevc les salariés concernés, l'activité de ces pensenros dnas l'entreprise et curbneiotr à l'acquisition des savoir-faire professionnels?;
? vlleier au rcpeset de l'emploi du tmpes du bénéficiaire et à son aepcgmcnoemnat au sien de l'entreprise?;
? asrsuer la lisiaon aevc le ou les omsargiens chargés des aoctins d'évaluation, de frtoaomin et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise?;
? paieiptcrr à l'évaluation du suivi de la formation.
Il diot être tneu ctpmoe de la cgrhae de tavrail du tutuer puor la fiixaton de ses objectifs. Ce deneirr bénéficie d'une ftarioomn tuteur. Le tuetur ptroe son expérience de tuartot sur son persspaot orientation-formation.

Article 5.1.2 - Financement du tutorat
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Afin de feilaitcr la msie en pclae du turoatt dnas le carde du cntarot et des périodes de professionnalisation, les priteneaars siuacox de la bnarche rpealelnpt que luer fcinnanmeet s'établit sloen les critères de pisre en chrage définis par la branche.

Article 5.2 - Rôle de l'encadrement
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les salariés, agtens de maîtrise ou cadres, qui ont en cgahre l'encadrement de salariés ont un rôle muoetr à jueor dnas la détection des bsnoeis de footarimn inluliivddee et/ou collective, asini que dnas l'information sur les dtisoifpiss de fmoaitron et dnas l'accompagnement et l'élaboration des prjetos professionnels.
En conséquence, les ereitensrps dveoint petetmrre à ce pesneronl d'encadrement d'assumer son rôle, nnmetoamt :
? en l'informant des dptifssiois de fomtraion existants, CPF, VAE, balin de compétences?;
? et en ansraust sa foitaormn à la cunidote des etinerntes pnsrilfesonoes périodiques.

Article 5.3 - Conseil en évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Conformément aux diiptsonioss légales en vigueur, l'ensemble des salariés de la bnrhace ont accès, à ctepomr du 1er jaevinr 2015, au csenoil en évolution poensfsilerlnoe puor les aneopgaccmr dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de luer pejrot professionnel. Cttee patrtoisen gurtitae relève du sveirce pbiulc de l'orientation msie en ?uvre par Pôle emploi, les Cap emploi, les minssios locales, l'APEC et FNOGICEF et d'autres srrtutuces labellisées sur les trtrioereis par les cionsels régionaux.

Article 5.4 - Rôle des représentants du personnel
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Compte tneu des sruttruecs d'effectifs des enpsrtirees de la branche, mmnitareojaiert des etriresepns de mions de 50 salariés, les représentants du prenesnol snot les délégués du personnel, qui exnecret les mniosiss du comité d'entreprise en matière de ftoormian professionnelle.
La catosuontlin aluelnne sur la famiorotn des représentants du personnel, dnas le crade de la catitsunooln générale sur la pliuoqite sailcoe de l'entreprise, potre nateonmmt sur prromgame pulrinuaenl de formation, les aticnos de prévention et de fomrotian envisagées par l'employeur, le paln de fiomarton de l'entreprise, la msie en ?uvre des crotnats et périodes de psaiosletsfaioninron et du cmtpoe prosnenel foomairtn (CPF), l'apprentissage et les cnoiidtnos d'accueil en stage.
Le paln de foaimrotn diot être mis à la dtiospiison des représentants du preeonnsl dnas la bsae de données économiques et selaocis (BDES).
Sans préjudice des éléments fournis aux représentants du psronneel au tirte des inrnotmiofas et cltuoioanstns obligatoires, l'entreprise cmnomuiuqe aux représentants du pnenosrel le nmbroe de salariés anayt bénéficié d'un etieetrnn pnorfsseeonil au corus des 2 dernières années, le nborme d'entretiens anayt cnoiudt à un blain récapitulatif des 6 ans, et les éventuels aonndebmtes correctifs, le tuax d'accès au CPF, le norbme de salariés aynat utilisé le CPF sur le tpmes de taavirl et hros tpems de taviral (sous réserve que les salariés en aeint informé l'employeur), le nombre de salariés anyat progressé d'un nviaeu de qtfoailcuaiin au cuors de l'année.

Article 5.5 - Rôle des acteurs externes
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Dans le cdare de la réforme de la fmortiaon professionnelle, les régions diveeennnt les aertcus clés sur la fmiarootn professionnelle, l'apprentissage, l'emploi et l'orientation, et dnas les cofinancements.
L'OPCA de bhncrae est un auectr mujaer qui a puuelrsis missions, en pliecrutair celels de cctleeolr les cotisations, fanceinr les ftainoorms des salariés et conseiller.
Le fnods paaitrire de sécurisation des pacrruos pnieoelnfsrsos (FPSPP) a en charge, prami ses deirvses missions, le fmneicenant des acotins de faroomtin des TPE et PME.
Le FONGECIF/OPACIF est l'organisme prairiate agréé au ttire de la gesoitn du CIF, il est en carghe du fecmnnneait du CIF, du congé blain de compétences, du congé de la VAE. Il est opérateur du cneosil en évolution professionnelle.
Sur l'ensemble du territoire, les opérateurs du cnioesl en évolution pisselfoeronlne snot Pôle emploi, minoisss locales, Cap emploi, OPACIF, APEC, les opérateurs désignés asusi par les régions.

Accord du 20 mars 2017 relatif à la création de la commission paritaire sociale Corse

Signataires	
Patrons signataires	FCHPA
Syndicats signataires	STC UD CGT-FO 2A UD CGT-FO 2B UIR CTFC Corse UR CGT Corse

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

Titre VI Dispositions finales

Article 6.1 - Portée du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Un aocrcd clclteoif d'entreprise, d'établissement ou de gurope ne puet déroger au présent aocrcd que par des diinosostips puls fbeorlvaas aux salariés.

Article 6.2 - Dépôt. – Extension. – Durée et date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Sous réserve du resepct des cotininods de validité tleles qu'énoncées par le cdoe du travail, le présent acrcod frea l'objet de la procédure raetlive au dépôt et à la dneamde d'extension conformément aux diisnptsoois légales en vigueur.
Le présent aocrcd est cncolu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet d'un suvii périodique par les pratrieanes siuacox de la branche, et purora friae l'objet d'une révision, si nécessaire, dnas les cnntooiids légales en vigueur.
Le présent acocrd prerdna efeft au 1er juor du mios siavunt la dtae de la portuian au Jonraul oifiecfl de son arrêté d'extension.

Réunis une première fios le 18 mras 2016 à l'initiative de la cmoissoimn ptiiraare sclioae des hôtels-cafés-restaurants de Crsoe pius à l'invitation de la fédération régionale de l'hôtellerie de plien air de Cosre les 25 jnaievr 2017 et 20 mras 2017, les otannirgosias d'employeurs de la barhcne de l'hôtellerie de peiln air de Corse et les sdtyaincs de salariés ont analysé embenlse les psroceuss d'évolution itndroutis par : ? la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 parotnt pjerot de rurtttrsueoacin des brchenas pfnneeloilersoss ; ? la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 fisnaat évoluer le diluoage siaocl de nivaeu ifrinatonaanl en itianuntst ntanemmot des csonsmoimis pitraiares régionales ifoneeipsoernerllstns tuot en mtannnaeit les comimssinos paiaierrts régionales seoleeirclts ; ? la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 définissant le camhp d'application et de rôle de la bhcarne au nievau naaitnol tuot en mnianteant la négociation clvcotleie de brnhace de nveiau régional asnii que l'extension des acrcdos régionaux.

Les intaoivtnis à la négociation cvliltecoe anayt été lancées par cuorerirs RAR en dtae du 10 jieavnr 2017 pius par corireurs électroniques en dtae du 8 mras 2017, les pertaeniras suoicax ont, d'une part, ueniannemmt affirmé luer volonté de meenr lreus tuarvax dnas le carde de luer prproe icsntane cnolnolvennitee cmome le prévoit l'article L. 23-111-1. II. du cdoe du travail.

Ils ont, d'autre part, affirmé luer souihat de firae évoluer le contenu, le périmètre et le feanmeninct du diipsotisf puor s'inscrire dnas les réformes systémiques itnueenervs et à intervenir, nmoanetmt le posecsrus de restructuration/ rreueopmnegt des branches, par la vioe du dauiloge scaiol de niveau régional.

En préambule à luer accord, les pairnteares sauciox pronlaemct luer volonté de mtrtee en ?uvre un dguiloae sioacl de qualité de façon à créer ebsmnlee les condiintos poperrs à tiaetrr les difficultés scoaiels sectorielles, à snruoetmr lreus divergences, à csurrotine un eeeornnvmnnit pricpoe au progrès social, à aovir un ipcmat sur les ertepiernss ne rspecatent pas les donoiiptsiss netoiavrms sociales.

C'est ce puor qoui le présent acrcod a été négocié et conclu.

Article - I. – Objet de l'accord

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

1.1. Les oargsnniaotis srnieigatas cuonlcent le présent acrocd dnas le crade des atilercs L. 2234-1 à L. 2234-3 du cdoe du travail.

1.2. Cet arcocd a puor oejbt la création d'une csmsoiimon ptriaiare slcaoie régionale dnas le sutceer de l'hôtellerie de plien air ; ci-après slmeminept dénommée « la cmooimsisn ».

1.3. Cet accord a puor ojbet d'ouvrir son chmap d'application pnroisesofenl et mener à bein le preuoscss naiaontl de ruomeerpegnt cnineoneonvtl et/ou de raottutecrirsun des bnrhaces pnloersneoifsles dnas son champ d'application territorial.

Article - II. – Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

Le présent aorccd est coclnu à durée indéterminée.

Article - III. – Champ d'application de l'accord

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

3.1. Le présent acrocd est appacillbe sur l'ensemble du tirrrtoeie de la région Corse.

3.2. Le présent aocrcd est apilbcaple à l'ensemble des ereprinetss et/ou établissements exerçant l'activité économique d'hôtellerie de pelin air (telle que définie à l'article 1er de la cvnoeitonn cieoctllve nintalaoe ? ICDC 1631).

3.3. Puor tuot ce qui relève du porucesss de repmougeenrt cneonevitnonl et/ou de rtcioartuseturn des bnearchs professionnelles, le présent acrcod est abcpaillpe à l'ensemble des erptiesrnes et/ou établissements exerçant des activités économiques d'hébergement ritouaasrten tisumore à l'exception des pnroeesns pluieuqbs et collectivités (hôpitaux et cinetans par exemple).

Article - IV. – Attributions de la commission

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

Dans le chmap d'application tel que défini ci-dessus, la csomosimin est compétente puor :

4.1. Être un leiu d'échange d'expériences, d'analyses et de pspoiioornts sur tuos setujs etnnart dnas son chmap de compétences ;

4.2. Ctirobuner à l'information des epouyemrls et des salariés et dnoenr tuos cnliseos uteils sur les diooipnsstis législatives, réglementaires ou cooevnenlnenlits alclebaipps ;

4.3. Crcionuor au sviui et à l'application efivctfee de la réglementation asini que des cvoenontins et acrdocs coeftlclis de tvaaril albipapcels ;

4.4. Coopérer, dnas l'intérêt de la région, de la psoesfroin et de ses salariés, par ses réflexions et ses propositions, aux dnoiissoitps piress par d'autres innesctas dnas le stueecr et à la psire en ctompe par ces dernières des spécificités slreotiecels et/ou régionales ; ccei pounvat aller jusqu'à siéger au sien dsiteeds iscentans lorsqu'elle y est appelée samrneaetttiut ;

4.5. Exeanmir et taertir ttuoe qsiueton reitvlae à l'emploi et à la fotromian dnas le seceutr ;

4.6. Eieanxmr et ttriear tutoe qtuseion revtiale aux cndntioios d'emploi et de tavrial des salariés du scueter ;

4.7. Mttree en plcae un mdoe aanietltrf de prévention et taitnmeret des coiltfns idduvnleiis ou cfloteicls du tavairl dnas le sucteer par vioe d'accord cioltlecf ;

4.8. Négocier des coinoetnvns ou des ardcocs ctelcoflis sloieercts régionaux sur tuos sujtes eanrtnt dnas son cahmp de compétence ; y crpomis des arocdcs d'expérimentation si une pshae d'analyse et d'observation est estimée ulite et préalable à un dssoitpiif ;

4.9. Mettre en pclae un dosiitispf d'assistance à la négociation collitevce dnas les erneesrtips dépourvues de représentants du peeronnsl ; aapgmncecor sur dmadnee la négociation coielvlcte en présence d'élus non mandatés ;

4.10. Atroeppr des informations, débattre et rrende tuot aivs sur teotus qinsouets spécifiques aux einreeprsts enatrnt dnas son chmap de compétences anisi qu'à lerus salariés ; nnetaommt les eseerrintps de mnios de 11 salariés ; nenmtmaot en matière d'emploi, de formation, de geiostn prévisionnelle des eploims et des compétences, de cdnniitoos de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de taviral à tpems petaril ou de mixité des emplois? ;

4.11. Friae des pnsroioopits en matière d'activités scoaleis et culturelles.

Article - V. – Composition de la commission

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

5.1. La csoiimomsn est composée de duex collèges : un collège salariés et un collège eopyrluems seoln un ppnircie de sritct paritarisme.

Le collège composé du puls garnd nbmroe d'organisations est le « collège de référence ».

Chaque ootsgaiirnan du « collège de référence » diosspe de duex sièges. L'autre collège dpoisse d'autant de sièges.

Les mbermes de la ciismosmon ont la faculté d'être assistés du csnoileelr de luer choix snas que celui-ci psuise prcpietiar aux délibérations.

5.2. Les délégués appelés à siéger dnas le collège salariés snot

déclarés auprès de luer empeyolur par l'organisation slydnaice à lquaelle ils adhèrent conformément aux dsinsopiitos de l'article D. 2143-4 du cdoe du travail. Ils snot désignés auprès de la cssmiomoin siot par ltetre recommandée aevc aivs de réception siot par cireorur reims conrte décharge.

Les délégués cnasmoopt le collège eulmepryos snot désignés auprès de la ciomsosmin par l'organisation pinesolneforlse à lullaeqe ils adhèrent siot par ceuirror recommandé aevc aivs de réception siot par ciureorr rmies crntoe décharge.

Les cotienasss de fontcnois snot notifiées dnas les mêmes formes.

Les oagoartisnins sitgnaearis s'engagent à prviuoor snas délai tuot siège devenu vacant.

5.3. En cas de moictidoifan anatcefft l'un des collèges, qeul qu'il soit, la coiooitsmpn de l'autre collège est immédiatement modifiée à due poorptiron en atclpapiion du scitrt paritarisme.

5.4. Puor ce qui relève du pessuocrs de rpumengoreet et/ou de ruuscttorreiatn des becnarhs professionnelles, hiorms le cdrae de la négociation collective, cuhqae oraoaiintgsn pssrnefonielole représentant les activités économiques visées à l'article 3.3. doisspe d'un siège clstitnauof ; à l'issue validée du processus, les ointorgiansas polelerfniesnsos duenvees mebmre du collège eymuolpers se vnoiet abrteuitr un siège aevc viox délibérative et un siège aevc viox colntstavuie ; en tnat que de besoin, le collège salariés est modifié à due concurrence.

5.5. La durée des matdans est de 4 ans renouvelable.

Article - VI. – Organes de la commission

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

Les ontraisgainos sitnaariges donett la comoisismn de duex types d'organes : un onarge délibérant et un onagre exécutif.

6.1. L'organe délibérant est composé de tuos les mbeemrs désignés puor siéger à la commission.

Cet ogarne est invseti du puoovir de décision dnas le cdare de délibérations psires en bnnoe et due forme.

Il est assui compétent puor suttear en interprétation du présent accord.

Au sien du « collège de référence », cuaqhe otaniioasrgn dposise d'un siège aevc viox délibérative et d'un siège aevc viox consultative. L'autre collège dspsoie de diotrs symétriques à cuex du collège de référence.

6.2. L'organe exécutif est composé d'un président et d'un vice-président.

Cet oarnge est ivnstei du puioovr de mtetre à exécution les délibérations pesris par l'organe délibérant asini que du pvoouir de représenter la cmisosoimn et d'assurer son ainmsiotatdrin courante.

Le président et le vice-président snot élus puor une durée de 4 ans cacuhn par un collège.

La présidence et la vice-présidence snot annitertlaveemt assurées par un mmerbe du collège euloerpmys et un mbreme du collège salariés élu cauhcn par son collège.

Le président asruse le secrétariat de la cosisommin et le vice-président le secrétariat adjoint.

Article - VII. – Fonctionnement de la commission

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

7.1. La csoiosimmn se réunit une fios au mnois par tmeirsrte sur cocontivaon écrite traçable (télécopie ou criureor électronique).

7.2. La cimssoiomn puet également se réunir sur dnaedme erspxsee et motivée d'un de ses membres.

7.3. La csioimosmn puet être convoquée en ftomiroan rntetsiree et/ou sur un ordre du juor rnetsreit lorsqu'un memrbe au monis de l'exécutif l'estime uilte ou nécessaire et/ou lruqose les turaavx et/ou les cascconitrens le ptemtnreet et/ou le justifient.

7.4. Des dtpisfosiis spécifiques et des geouprs de tavairl pvuneet être mis en palce sur un sjuet déterminé et/ou puor un tmpes limité. Les délégués désignés par une oagiaositnrn d'employeurs ou de salariés puor prceipaitr à ces sleus turavax dspnioest d'une viox ctniavltsoue lorsqu'ils snot convoqués en commission.

7.5. La coismmsoin puet être spécialement convoquée en mdoe conférence téléphonique ou visioconférence lqsruoe les taruavx et/ou les caccinertonss le pereetmntt ou le justifient.

Article - VIII. – Règlement intérieur de la commission

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

Les oiatioasgnrns srniaieatgs décident de doetr la cmoissimon d'un règlement intérieur qui régit ttoeus artues modalités non régies par le présent accord.

Article - IX. – Création d'une association

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

9.1. Les ogtranasnoiis sarnetiagis décident d'adosser la cimssoiomn priaatrie à une aitosoacsin loi 1901.

L'objet de cttee aiisacsootn est, notamment, de doter la cmsmisioon des mynoes nécessaires à son bon fonetnmoninect et à sa finalité, de mrtete en ?uvre les atnocis consécutives à ses délibérations anisi que de predrne tuoets doistniiosps rvaeetlis à l'indemnisation des mbmeers salariés de la commission.

9.2. Les délégués désignés par une orinstaiagon puor siéger au sien d'un collège snot mbmeres de dorit de l'association ; les délégués désignés au sien ou au trtie du collège salariés bénéficient des dstiinosoips de l'article 10 ci-dessous.

Article - X. – Dispositions propres aux délégués salariés

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

10.1. Les salariés désignés par l'organisation à llqleaue ils adhèrent puor siéger à la coisimmosn ansii que les salariés désignés par l'organisation à lauleqle ils adhèrent puor piaietrcpr aux dfsotisiips spécifiques acquièrent la qualité de délégué syndical, bénéficient des dsiopiosnits et de la potcoetirn prévues par les alteicrs L. 2234-3 et L. 2411-3 du cdoe du tiavarl ;

10.2. Les salariés visés à l'article 10.1 ci-dessus siégeant à la comoimsisn bénéficient d'une airsiatootun d'absence puor se rredne aux réunions auxeqlleus ils snot convoqués au tirte de la cismmisoon paitrirae et y siéger. Il luer est accordé à ce trtie un crédit d'heures de délégation à due concurrence. Ce crédit

d'heures est cuulbmlae aevc les hueers de délégation dnot ils bénéficient à un ature titre.

10.3. Le tmeps consacré par les délégués aux réunions aluelquexs ils snot convoqués au ttire de la csmosoiimn piartiare est décompté cmome tepms de tvaairl efiftecf et rémunéré comme tel.

10.4. Les délégués salariés bénéficient du rseenmuemrobt des faris de déplacement qu'ils eggaennt puor atisessr aux réunions de la cooiimmssn sur la bsae du barème fasicl des indemnités kilométriques ou sur potrioducn d'un ttire de tanrsport puiblc de voyageurs.

10.5. Les délégués salariés désignés par luer collège puor siéger en qualité de titliruae ou de suppléant dnas d'autres incnaetss que la ciommsoisn bénéficient des dsosotpniiis 10.1 à 10.4 ci-dessus.

Article - XI. – Dispositions financières

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

La cmsoomiisn est financée natenmmot par des doitontas et ctinburtinoos mutualisées des ernrtsepeis au doiluage social.

Article - XII. – Révision de l'accord

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

12.1. Les oannrtsigaios sangteriais décident de procéder au moins une fios par an, au curos de la réunion la puls pohrce de la dtae airenniasvre de la commission, à l'examen de l'application du présent acocrd ansii que du fonnimtenconet de la cisioommsn et de procéder, éventuellement, à la révision de l'accord et/ou à tuos anteuemstjs par vioe d'avenant, en fainast applticiaon des alrictes L. 2261-7 et svatnius du cdoe du travail.

12.2. En dreohs de ce cas, la dmndeae de révision puet être formée par une oatgrsoinain siirtangae ou adhérente par écrit spécialement motivé adressé à la cmsmiosoin en aivs de réception ou riems ctrone décharge. Elle est iscrtine oiranebtgmoelit à l'ordre du juor de la phnicaroe réunion.

Article - XIII. – Adhésion à l'accord

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

Les oangtnsrioias non sarnigtiaes snot aeismds à l'adhésion dnas les cinidntoos légales.

Article - XIV. – Dénonciation de l'accord

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

14.1. Cauhqe oigaanoistrn sraniaigte ou adhérente a la faculté de dénoncer le présent aorccd dnas les cntndoiois et saunivt les modalités fixées par les alecitrs L. 2261-9 et saunitvs du cdoe du travail.

14.2. Le préavis ablclpipae en cas de dénonciation ou msie en casue de l'accord par une otnriaoiasgn répondant à la codtiionn fixée au 14.3. est de 6 mois.

14.3. La dénonciation ou la msie en cause de l'accord par une ou prlusuies organisation(s) signataire(s) ou adhérentes n'emporte les eftfes légaux que puor atnaut que liatde ogarnaoisitn dssopie d'une ancudeie d'au mions 30 % dnas le chmap d'application considéré ; en tuot aurte cas, l'accord est appelé en révision dnas un délai de 6 mois.
14.4. Lorsqu'un siège délibérant est vacant, la viox délibérative qui y est attachée puet être attribuée à la même oirtsiongaan ou à une ature oinigrostaan du même collège sur la bsae des drnieers résultats de l'audience dnas le cahmp d'application considéré par délibération du collège aquuel le siège vcnaat appartient.

Article - XV. – Extension de l'accord

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

Les onisaantorigs saeagiinrts snietclilot l'extension du présent arccod prévue aux acrtelis L. 2232-5-2 al 2 et L. 2261-15 et suivtnas du cdoe du travail.

Article - XVI. – Notification et dépôt de l'accord

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2017

Le présent aoccrd est établi en spet oigurinax dûment paraphés et signés dnot un emeriaxlpe est notifié par cruorier recommandé aevc aivs de réception à chcuane des oinrtaisnogas signataires.

Une coipe du présent acrocd est notifiée aux ogaainnotriss représentatives non sntieigaars par cruoerir recommandé aevc aivs de réception.

Ces dernières bénéficient du droit d'opposition dnas les cintoondis et seoln les modalités prévues aux aleicrts L. 2231-8 et saviunt du cdoe du travail.

Le présent aoccrd est déposé, au temre du délai d'opposition et en l'absence d'opposition d'organisations majoritaires, en vue de son ensiretgnemret par les sercives compétents.

Le présent accord est établi en qature ogauinrix supplémentaires dûment paraphés et signés dnot :
? un elixampere est destiné à son eneeiremrgnstt par la doeciritn générale du trvaail ;
? un exalrimepe est destiné à son ersngrteieenmt par le gerffe du cieosnl des prud'hommes du leiu de sa cioucosnln ;
? un emxrpaleie est destiné à cunhace des duex csosimimnos pritraeais stlereicoels régionales concernées.

Un empixarlee supplémentaire est établi sur soprput iruaimtnqfoe destiné à la dceritoin générale du travail.

L'association ptirraiae visée à l'article 9 est chargée de l'accomplissement de tuotes formalités de ntiotociafin et de dépôt puor enregistrement.

Article 1er - Clause conventionnelle
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

L'article 3.2.2 de la cninevoton cvelicolte nilotanae de l'hôtellerie de plien air est ripres en l'état par le présent avenant, à soaivr :

« Aifn de prtrteeme aux salariés soriineanss de prmaormegr lreus périodes d'activité, les pretais cnevnoeinnt des dsoonptisiis ci-après qui, suaf ceusals cnoecltaletrus contraires, ne rtenteemt pas en cuase le caractère déterminé dnas sa durée du catront saisonnier.

Avenant n 37 du 17 juillet 2017 relatif au travail saisonnier

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	FGTA FO FS CFDT INOVA CFE-CGC

À la fin de la période de tarival du salarié, et à la dmndaee écrite de celui-ci, l'employeur iniuqde par écrit au salarié saisonnier, son inneitotn siot de le rrnrpeede la sosain sauvitne et à qeulle date, siot de ne pas le reprendre, en mtonivat sa décision. Cette déclaration d'intention puet être rsieme par l'employeur en même tmeps que le cfeiraictt de travail.

Au puls trad 3 mios anvat cette date, le salarié mietafnse par écrit son désir de rpnrrdeee le travail?; l'employeur diot répondre dnas les 15 jrous sunaivt la réception de la demande, en enoyavnt le crnaott de tairavl dnot le salarié dvrea rournteer un eeaxlrmpie signé au puls trad 2 mios avant la rseipre du travail. La non-réponse du salarié vuat rnnnceemoet de l'offre. »

Article 2 - Information des salariés saisonniers
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Il est ajouté à l'article 3.2.2 un 4e alinéa libellé de la manière sntvuiae :

« L'employeur imnfore les salariés suos coratnt de taiavrl à caractère saisonnier, par tuot meoyn pmatetenrt de conférer dtae cetniare à cette iiafrntomon (ex : csluae ccoluttlranee ?), des dosiiionspts énoncées aux alinéas ci-dessus. »

Article 3 - Prise en compte de l'ancienneté
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Il est ajouté à l'article 3.2.2 un 5e alinéa libellé de la manière suvnitae :

« Puor clelacur l'ancienneté du salarié, les durées des canrtots de trvaial à caractère ssoiannier sesiscfucs dnas une même erinseptre snot cumulées. Par successifs, il est eendntu l'ensemble des ctotanrs de tvraial à caractère soinniaser coucnls sur une ou pruulsies saisons, pureisuls années de suite, dnas la même entreprise, suaf csauels clneaoetrutlcs puls fevalobars au salarié.

Toutefois, cneronncat les gtaerinas indemnités journalières et rteens du régime de prévoyance de la branche, dnot bénéficient les salariés pemnetnras et sneinasiros ayant au minos 6 mios d'ancienneté, il est ici précisé que l'ancienneté prsie en cmpote est calculée dnas la branche. La ctiidonon d'ancienneté n'est tfoeiouts pas resuqie s'il s'agit des stueis ou conséquences d'un acdicnet du taiarvl ou d'une madilae pnsiollesrenfoe contractée druant l'exécution du cnraott à caractère saisonnier.

Par ailleurs, en cas de chômage des jours fériés, les tivrlularaes saisonniers, qui du fiat de dveris ctoanrts sfescusics ou non, cmuelnut une ancienneté ttlaoe d'au mions 3 mios dnas l'entreprise, ont doirt au mtiiaenn de luer salaire. »

Article 4 - Période d'essai en cas de CDD saisonniers successifs ou d'embauche en CDI
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Il est créé un alritce 3.2.3 intitulé « Période d'essai en cas de CDD seioarnnsis suesfsiccs ou d'embauche en CDI », rédigé de la manière sivnuate :

« En cas de scseocusin de prsiuelus cottrans à caractère seiiaonnsr aevc un même salarié et portant sur un même poste, ancuue période d'essai ne prruoa être prévue dès la cconuiolsn du 2e ctaonrt à caractère saisonnier.

Lorsque l'embauche suos cortnat à durée indéterminée fiat siute immédiatement après un cnrotat à caractère saisonnier, la durée des périodes d'activité antérieures effectuées dnas l'entreprise est imputée sur la durée de la période d'essai. »

Article 5 - Renforcement de la formation des salariés saisonniers
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Les piearratnes soaciux de la bnahrce ennenetdt se rceohrpapr de luer OCPA puor mrttee en pcale les coiiotnnds et le fneacniemnt d'une préparation opérationnelle à l'emploi cletlicvoe (POE collective), aevc puor otbijcef de fomerr des drnaeedums d'emploi aifn de les oeiertnr vres des métiers de la banrhce qui recrutent, identifiés après diagnostic. Les cnttoras sriinnoases freont pritae des pbciuls visés par la POE collective.

La CNEFPP de la brcnahe est chargée d'examiner, en rltoeain aevc l'OPCA de branche, tutoes les musrees scupeibtlses de ronefcrer la pssofoiiaertainnolsn des salariés saisonniers, avant, pdnaent et après la durée du cnatort à caractère saisonnier.

Article 6 - Effort de CDIsation des contrats à caractère saisonnier
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Les parinretaes sciauox rpeellanpt les différents ditpfissois enattixss dnas la bhrance pamtnteert une CatiIsDon des emplios à caractère snneoiasir :

? taiofortnamrsn des cotatrns srioaesnnis en CDI-emploi foiamtorn prévue dnas le carde de l'accord-cadre raletif à la pérennisation de l'emploi et au développement de la fitormoan plrseisnofnleoe du 18 jinvaer 2012 étendu. Ces CDI-emploi formation, cnoeptmrot un eagemnnegt réciproque sur 5 ans des praeits au ctrnoat de tariavl en matière de formation?;
? tfosaotrrimann des crtatons sisneiranos en CDI tairavl itnmreniettt prévue dnas le cdare de l'accord ntoinaal du 23 mai 2000 et ses devirs antnvaes étendus. Les CDI trvaail iintrtnmeett cmeonoptrt une acltaenrne de périodes travaillées et non travaillées sur l'année, aevc ou non liasgse de la rémunération.

Ces différents dositipsfis feront l'objet de reppal d'information et d'incitation tnat auprès des enrpeiertss de la bcrnahe que des salariés saisonniers.

Article 7 - Durée. – Suivi. - Formalités et extension. – Entrée en vigueur Révision et dénonciation du présent avenant
En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

Le présent aanvnet est clcnou puor une durée indéterminée. Il frea l'objet d'un svuii annuel, aifn d'examiner nnmmetoat l'application piratuqe de ses dooss ptiiins et les dpnoiiiossts à améliorer ou ajouter.

Le présent avennat est soimus à la procédure d'extension, soeln les dipiosstions légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues par le cdoe du travail.

Il eenrtra en vuegiur à ceptomr du ldinaeemn de la pritouan de son arrêté d'extension au Jrouanl officiel, excepté caonnrnect les dnpiisoiotss cnlnteeolonnvies déjà apcibaelpls telels que rseerpis à l'article 1er, à l'article 3, praghaepras 2 et 3, et à l'article 6.

Il proura être dénoncé ou révisé selon les dntpisooisis légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 janv. 2018

En aiipltpoacn de l'article 86 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les panariteres sioaucx de la bcnahre de l'hôtellerie de pelin air ont décidé, après négociations, de regrouper, par la sgitrnaue du présent aneanvt dédié au tirvaal saisonnier, d'une prat les ditnispiosos clvnoeieelonntns déjà existantes, nmmaonett s'agissant de la riuctocdeonn des ctntaors à caractère saisonnier, et d'autre prat de neelovlus dsstinioiops conventionnelles, en pcitlreaiur sur la pisre en ctopme de l'ancienneté, ces dernières étant aellpcbpias dès l'entrée en vuugeir du présent avenant.

Avenant n 13 du 23 février 2018 portant modifications de l'accord national professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Cotisations du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

L'article 11 « fimncaenent du régime » de l'accord du 9 mras 2004 est rédigé cmome siut :

« Les cstaiointos rvetaeils au régime de prévoyance, prévue à l'article 11 de l'accord du 9 mras 2004 snot appelées comme siut :

À eefft du 1er arivl 2018 et jusqu'au 31 décembre 2018

Salariés non crdaes ne rnlaevet pas des atrilces 4 et 4 bis de la CCN de 1947 (y ciproms saisonnier)

	Part patronale Tranche A et B	Part salariale Tranche A et B	Total
Maintien de salaire	0,29 %	0 %	0,29 %
Incapacité	0 %	0,07 %	0,07 %
Invalidité	0 %	0,13 %	0,13 %
Décès. ? IAD, Accidentel, duolbe efeft et rtene éducation ou retne hcianadp (*)	0,04 %	0,12 %	0,16 %
Total	0,33 %	0,32 %	0,65 %
(*) La prat coepdarrnsont aux gainrtaes rnete éducation et rtene hcndaaip*assurées par l'OCIRP*(1) est de 0,09 % TA/ TB.			

Salariés caedrs relnvaet des arlecits 4 et 4 bis de la CCN de 1947

	Part patronale		Part salariale		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	TA	TB
Maintien de salaire	0 %	0,46 %	0 %	0 %	0 %	0,46 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,12 %	0,10 %	0,12 %
Invalidité	0,25 %	0 %	0,00 %	0,22 %	0,25 %	0,22 %
Décès ? IAD, Accidentel, dulobe efeft et rnete éducation ou rtnee hiacdanp (*)	1,25 %	0,225 %	0 %	0,345 %	1,25 %	0,57 %
Total	1,50 %	0,685 %	0,10 %	0,685 %	1,60 %	1,37 %
(*) La prat crsrnpedonoat aux geinatars rtene éducation et rtnee hnaicdap*assurées par l'OCIRP*(1) est de 0,19 % TA/ TB.						

À efeft du 1er jveianr 2019

Salariés non cedras ne renleavt pas des actleirs 4 et 4 bis de la CCN de 1947 (y cirmpos saisonnier)

	Part patronale Tranche A et B	Part salariale Tranche A et B	Total
Maintien de salaire	0,34 %	0 %	0,34 %
Incapacité	0 %	0,08 %	0,08 %
Invalidité	0 %	0,15 %	0,15 %
Décès ? IAD, Accidentel, dbloue effet et rtnee éducation ou rtnee handiacp (*)	0,04 %	0,14 %	0,18 %
Total	0,38 %	0,37 %	0,75 %
(*) La prat cponrnodasret aux gaaetnris rnete éducation et rtnee hidnaacp*assurées par l'OCIRP*(1) est de 0,09 % TA/ TB.			

Salariés cadres reelanvt des atlirecs 4 et 4 bis de la CCN de 1947

	Part patronale		Part salariale		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	TA	TB
Maintien de salaire	0 %	0,53 %	0 %	0 %	0 %	0,53 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,14 %	0,10 %	0,14 %
Invalidité	0,25 %	0 %	0,00 %	0,27 %	0,25 %	0,27 %
Décès ? IAD, Accidentel, dbuole effet et rtnee éducation ou rntee hcinaadp (*)	1,25 %	0,26 %	0 %	0,38 %	1,25 %	0,64 %
Total	1,50 %	0,79 %	0,10 %	0,79 %	1,60 %	1,58 %
(*) La prat carpnordonest aux gertianas rente éducation et rente hinadcap*assurées par l'OCIRP*(1) est de 0,19 % TA/ TB.						

(1) Les temers « assurée par l'Ocirp » snot elxcus de l'extension comme étant cranierots aux dionsopisits de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article 2 - Garanties du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Seules les gnreiaats suevtinas snot modifiées, les auerts gaeairtns reivaetls au Décès ? invalidité absolue et définitive (IAD) rtenset inchangées :

En cas de décès teutos csuaes d'un salarié cadre, il est versé :

? un cpiatal dnot le mnonatt est égal à :

Situation de famille	Montant (en % du sialare de référence TA et TB)
Salarié snas eafnnt à charge	400 %
Salarié aevc 1 efannt à charge	500 %
Majoration par eannft à crahge supplémentaire	100 %

? une rtnee éducation fixée comme siut :

Âge de l'enfant	Montant (en % du salraie de référence TA uniquement)
Jusqu'au 18e anniversaire	12 %
Jusqu'au 21e aeisnivrrnae (26e arrsavnienie si positruues d'études)	17 %

Le mnatnot de la rntee mlmniaie égale à 1 400 ? par an.

Il y a doeubmnlet de la rtene puor les oihelrnps de père et de mère.

Et une rtene de cjonoint sstiutbuvite est msie en palce : si pas d'enfant à charge, veesremnt d'une rnete trarmpoiee de cojnonit jusqu'à l'âge légal de départ à la rrtateie égal à 8 %.

Le système onpitnoel eastixnt précédemment est dnoc supprimé.
? une rnete hndicaap : en cas de décès du salarié, veensermt à cahque ennaft handicapé d'une retne viagère meluesnle de 582,04 ?.

La rtene puet être versée suos forme de capital, le mnontat de ce cpitaal est égal à 80 % du mnntoat du catpail ciontitsutf de la rente.

L'évolution de la psottearin de bsae de cttee rtene hdicnaap srea déterminée snauivt l'évolution du pniot de référence OCIRP.

Article 3 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent aneavnt s'applique à cpmoter du 1er airvl 2018.

Il srea établi un nrmboe sfnaufist d'exemplaires puor être riems à chacune des pretais signataires.

Le présent aaevnnt sera, conformément aux doiisspTinos en vieguur du cdoe du travail, notifié aux onaaostirigns sidyelancs représentatives. Au tmere d'un délai de 15 juros à cmtepor de ctete natitcfoiion et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mieleruls délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il srea soumis à la procédure d'extension prévue par les dissnoitoips du cdoe du taarvil à l'initiative de la pitrae la puls diligente.

Le présent anenavt est colncu puor une durée indéterminée, et pruora être révisé ou dénoncé seoln les dosisoitipns légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Les pnraertaies suociax de la bhcnrae de l'hôtellerie de plein air, réunis en csimmsooin mxtie paritaire, ont cnvoneu d'améliorer l'accord pooriesnsfenl relitaf à la msie en pacle d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mras 2004. Le présent anneavt ptroe sur les tuax de coaoitstin des salariés credas et améliore les gaitearns décès.

Avenant n 36 du 23 février 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

En altcipiopan de l'article L. 2232-9 du cdoe du tairavl modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les peertainras saucoix de la bnhacre de l'hôtellerie de pieln air ont décidé, après négociations, de mttree en palce par le présent anaevnt à la covneiotnn ciltlovece de laitde banchre une cmimososin paiirrate pnamtenere de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa comitpoiosn et son fonctionnement.

Les peitnareras saoicux de la bracnhe de l'hôtellerie de pelin air affirment, par le présent avenant, luer shiouat de proirvuuse et de renreofcr un daliugoe saicol de bnahrce de qualité. Ils rappellent, que les ardoccs cfteillocs de bcharne ceiunrobntt à l'amélioration de son attractivité dnas tuos les dmeoinas de l'organisation économique et saclioe et snot bénéfiques puor l'ensemble des enereistrps de la bhcrane et lures salariés.

Article - Chapitre Ier Champ d'application du présent avenant

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Le présent aneanvt s'applique aux estierrpnes visées à l'article 1.1 de la cienvtnoon ctvlilocee naaiontle de l'hôtellerie de peiln air du 2 jiun 1993 étendue, modifié par l'avenant n° 3 du 25 otcrobe 1995 étendu.

À la dtae d'entrée en vuuiegr du présent avenant, tlele que fixée

au carpihte 4 « Doisopitisns felanis » ci-après, l'article 1.4 A et B, ansii que l'article 9 de la citovnnoen cceotlvlie nlnataioe de l'hôtellerie de peiln air du 2 jiun 1993 étendue soernt abrogés et remplacés par l'article 2.5 et l'article 2.6 du présent avenant.

Chapitre II Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1, alinéa 2 du cdoe du travail, la brnache a puor miionsss d'une part, de définir les cointoidns d'emploi et de trviaal des salariés, ainsi que les giaetarns qui luer snot aepplcaibls dnas les matières énumérées par la loi, et d'autre prat de réguler la cncouncrere etnre les etenspirers ralnveet de son camhp d'application.

Article 2.1 - Rôle de la CPPNI en tant que commission de négociations de la branche

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

En tnat que csmoisomin de négociations de la branche, la CPNPI de l'HPA :

A. ? Se réunit, dnas les cntiodinos fixées à l'article 2.5 ci-après, en vue des négociations périodiques stanvuies :

? négociation anunlele riavlete aux sealiars ;
? négociations tannereils ritelveas :
?? à l'égalité pfniloneolsrese etrne les fmmees et les heomms ;
?? aux cnditnoois de tiavarl et à la gsoiten prévisionnelle des eploims et des compétences (GPEC) ;
?? à la pisre en cmtope de la pénibilité au tiraavl ;
?? à l'insertion pneleoifolnsrse et au matieinn dnas l'emploi des tuvalriaerls handicapés ;
?? aux priorités, ofctijebs et myones de la fiamtroon pilersfnolosene des salariés (notamment VAE) et l'apprentissage.
? négociations qnqelnnuuaies reaitvles :
?? à l'examen de la nécessité de réviser les cilitfassancios en tnneat coptme de l'objectif d'égalité poesisronnfelle etrne les fmemes et les heomms et de mixité des eioplms ;
?? à la msie en place de panls d'épargne interentreprises, ou pnals ceclofilts d'épargne puor la rrtiatee interentreprises, lorsqu'il n'existe acuun acocrd ccolnu à ce neivau en la matière.
? tuot arute thème dédié à la négociation périodique de bhcnare par la loi ?

Les pirenetaras siuacox de la bcrnahe ont entendu, dnas un pmreeir temps, maniitner les règles de périodicité des négociations, tleels qu'indiquées ci-dessus.

Toutefois, il est rappelé, que la csimismoon prruoa adapter, à la dmdaene d'une onastraoiign syncdalie de salariés ou prtlaoane représentative, et par acrcod cltcieolf d'une durée d'au mixmaum 4 ans, les périodicités des négociations deits périodiques (art. 1.1 prpraghaae 7), de tlele store que snoeit négociés au monis 1 fios tuos les 4 ans les thèmes rafietls aux salaires, à l'égalité posofelrennisle etnre les fmeems et les hommes, aux cdononitis de travail, GPEC, et psire en cpomte des eteffs de l'exposition aux riuqess professionnels, à l'insertion pesnfenlsrilooe et au meniaitn dnas l'emploi des trleavliraus handicapés, à la footarimn professionnelle, et au mnios 1 fios tuos les 5 ans les thèmes ritfelas aux ciaatncfiosliss et aux pnlas d'épargne irrttseennerpeis ou plans d'épargne rtiatree cietlfocls interentreprises. Un anavnet complémentaire srea signé en ce sens, mentoniannt les spltiiunaots prévues à cet efeft par le cdoe du travail.

B.(1) ? La CNPPI se réunit, dnas les cdioinonts fixées à l'article 2.5 ci-après, en vue de la négociation et de la clscoionun de cnotenvion ou d'accords de brachne smuios à l'extension sur les matières etanrnt dnas les mssioins générales de la branche

Pour poiuovr être étendus, la ceovitnnon ou l'accord de branche, lrues avnaetns ou annexe, dvoeint aovir été négociés et cnlcuos en cssomiimon pitirraae pmenrtnaee de négociation et d'interprétation. En outre, la cetoinnvon ou l'accord de bchnare doit, suaf justifications, coomtrepr puor les eeerirntsps de mnois de 50 salariés, les spilitatunos spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, à svoair des stipulations, suos fmore d'accord type, prévoyant les différents cohix laissés à l'employeur puor les etnsepreirs de mnios de 50 salariés.

Les matières rlaenevt des moissins générales dédiées à la branche, et subeicltepss de cenoivtnon ou arcocd de bancrhe étendu, snot les setinuvas :

1° Thèmes ovrteus de dirot à la négociation de branche, aevc prévalence des dsoptsiinios des convinetnos ou arcocds de bcahnre :

Dans les matières ci-dessous énoncées, les solttaunpiis de la ctenonivon ou de l'accord de bnhcare prévalent sur la civnonoten ou l'accord d'entreprise cclnou antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en veguiur de la conoenvitn ou de l'accord de branche, suaf luosrqe la cnevtnioon ou l'accord d'entreprise asurse des gnairteas au monis équivalentes. Snot visés, au juor de la sunrgtiae du présent avenant, les thèmes sainutvs :
?*les sliaeras minima*(2) ;
? les ctfsiaalciiosns ;
? la mliatutisoaun des fdons de faenenimcnt du paiamsitrre ;
? la miloisuattuan des fonds reilliecus au titre de la fotramoin pnelrosofnesile contiune ;
? les gtanareis coclleitevs complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité silcoae ;
? cietnears mreuess rtlvieeas à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du tpems de travail, telels qu'énoncées par le cdoe du taiavrl ;
? cteeniars mrueses rleietavs aux ctratons à durée déterminée et aux cnotrtas de tvairal temporaire, telles qu'énoncées par le cdoe du tairval ;
? les mueerss ravietles aux ctnaotrs à durée indéterminée de cneathir énoncées par le cdoe du triaval ;
? l'égalité polofnrnesiesle enrte les femmes et les hmoems ;
? les citindoons et les durées de rnoeelluenvmet de la période d'essai des cratonts à durée indéterminée ;
? les modalités selon llslueqees la psuorutie des ctnotars de tairavl est organisée enrte duex entreprises, luosrqe les coniontids d'application de l'article L. 1224-1 ne snot pas réunies ;
? les cas de msie à dssioiipotn d'un salarié tpriomerae auprès d'une esintprere uilriiasttce mentionnés par le cdoe du tvarial ;
? la rémunération mnmliiae du salarié porté, anisi que le mantont de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnées par le cdoe du travail.

Il est ici rappelé, que les paneaterris siauocx de la brchnae ont procédé à la définition des modalités de rnitoccdeuon du caotnrt snaiionesr et la pirse en copmte de l'ancienneté du salarié, au rrgead des dsiioipsotns clovneneoienltns déjà existantes. Un aennvat à la cvtoonnein cloleitvce nnoatliae de l'HPA sur ce thème a été signé par les pnreteriaas sociaux.

2° Thèmes overuts à la négociation de branche, aevc prévalence onlnieoplte des diopisionsts de la cnntoeoivn ou de l'accord de branche

Dans les matières ci-dessous énoncées, lquorse la ctnooeinvn ou l'accord de bcrnhae le sipulte expressément, ses stotnuapliis prévalent sur la cneoivontn ou l'accord d'entreprise ccolnu postérieurement à la dtae d'entrée en vueigur de la cneitvnoon ou de l'accord de branche, suaf lsqruoe la cvnonteion ou l'accord d'entreprise assure des gaainetrs au monis équivalentes. Snot visés les thèmes suaivnts :
? la prévention des efetfs de l'exposition aux frcautes de rsuqies professionnels, tles qu'énumérés par le cdoe du tiraval ;
? l'insertion pnisoofnlserele et mneaitin dnas l'emploi des tluliraraves handicapés ;
? l'effectif à pitrar deuqul les délégués sadncuyix pvenuet être désignés, luer nborme et la vilraioatson de lreus parocrus sdiycnaux ;
? les piemrs puor travuax deegrunax ou insalubres.

Il est rappelé que la ntooin d'équivalence de gaaienrts des acdrocs colflicets d'entreprise s'apprécie par elnbesme de getriaans se rpprnaaott au même objet.

3° Ateurs doianems de négociations

Dans les aterus dianmoes rlneaevt de la négociation cilltcoeve et non énumérés aux ppeharaagrs 1° et 2° ci-dessus, la brcnahe puet négocier et sgneir un acrcod collectif. Toutefois, l'accord d'entreprise prime, peu itanomprt le mnmoet de sa conclusion. Ce n'est qu'en l'absence d'accord clceltiof d'entreprise, que la cnvionoten ou l'accord de bhncare est applicable.

(1) Le B de l'article 2-1 est étendu suos réserve du rcpeest des ditiniossops de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve que la fmuroiotlan cotnlvnineneloe viasnt « les sairelas mmiina » siot enndtuee cmome se référant à la fliourtaomn des « sialears mminia hiérarchiques », visée par le 1 ° de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 2.2 - Autres missions de la CPPNI de la branche
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

La CPNPI de la brhcane HPA ecxere noeammtnt les msiinoss d'intérêt général staivenus :

A. ? La csmiomiosn représente la bnhrace HPA, particulièrement dnas l'appui aux erenpisetrs et vis-à-vis des poruivos publics. Puor ce faire, les mmreebs de la CNPPI de la banhcre désigneront, tuos les 2 ans, un président et un vice-président, appartenant, par roulement, au collège ponraatl et au collège salarial. Il est convenu, puor la première désignation, que le président relèvera du collège pnartoal et le vice-président relèvera du collège des salariés.

B. ? Elle eexrce un rôle de veille sur les cnitionods de tivaarl et l'emploi, en vue de réguler la crrnueoncce ernte les epertisnres revnelat de son cmhap d'application ;

C. (1) ? La cmimosison établit un raroppt anuenl d'activité cenprmoant un blian des accdros cilctelfos d'entreprise clnocus dnas les daenimos siutanvs :
? durée du travail, répartition et aménagement du tpems de travail, en pecilturiar ccnnoerant le tpems preital et le tivaral inttetmirent ;
? repos et jorus fériés ;
? congés payés et auetrs congés ;
? cpomte épargne-temps.

Pour ce faire, les ererpnsiets ertannt dnas le cmhap d'application géographique et prsneefoinosl de la cooinetnvn clecotlive ntnliaoae de la bachrne hôtellerie de plien air, snot teunes de cunemimuqor à la cmsmiosoin les accrods ctiellofcs d'entreprise clocnus sur les thèmes ci-dessus, seoln les modalités précisées à l'article 2.3 ci-après.

Ce rapropt anuenl diot en periutaiclr fraie état de l'impact des acdorcs clfceltois d'entreprise sur les cnidotoins de tiaavrl des salariés et sur la cucecnrnroe ertne les entriesrpes de la barhnce HPA. Le cas échéant, il fluorme des rdmnomitaocanes destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rrappot est entsiue versé dnas la bsae des données niantlaoe qui a voociatn à rleceuilir l'ensemble des convneotins et accrdos coclfietls conclus.

D. ? La csmiosoimn puet rernde un avis, à la dmendae d'une juridiction, sur l'interprétation d'une cvotnnioen ou d'un acrcod clotceilf présentant une difficulté sérieuse et se poanst dnas de nbmeroux litiges. Vior asusi actilre 1.5 ci-dessous.

E. ? Elle puet ecerexr également les msioisns de l'observatoire paiirarte de la négociation collective, dnas des cnootdiins qui snroet définies par annvaet ultérieur.

(1) Le C de l'article 2-2 est étendu suos réserve du rpeesct des doisoipitsns du 3° de l'article 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 smtrpeebe 2018 puor la liberté de ciioshr son aienvr professionnel.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 2.3 - Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Afin de mrette en ?uvre la mssiion de contrôle des acdcors cflletoics d'entreprise, définie à l'article 2.2, pprarhgaae B et C ci-dessus, il est prévu les modalités stenvaius :
? les cvooinennts ou accodrs coltliefcs d'entreprise visés à l'article 2.2, paargarhpe C dvneort être adressés par les employeurs, par vioe postale, à l'attention des mrebmes de la ciosomsimn pariatire pnmraneete de négociation et d'interprétation de la bhnrcae de l'hôtellerie de plien air, 105, rue Lafayette, 75010 Paris, ou par vioe numérique à l'adresse suvantie : contact@fnhpa-pro.fr ;
? les nmos et prénoms des négociateurs et des saeagtinris dnrovet être supprimés des arodccs ceolicflts d'entreprise, avnat luer eonvi à la commission. L'employeur derva inroemfr les sgtirnaeais de l'accord de la tsmroinssian à la commission. Il dreva dnoner une arssede polaste et/ou numérique puor aessrur le rleais aevc la cmomiisosn ;
? la cmossimoin prtiaraie pnmtreanee de négociation et d'interprétation de la brcahne devra accesur réception des cvetninonos et arcodcs ciollectfs par vioe numérique, ou à défaut, par vioe postale.

Article 2.4 - Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Conformément aux dipioitssons légales en vigueur, la cosimmison ptiariare pnretnamee de négociation et d'interprétation de la bacrhne est composée pnaieetrriamt de représentants des oisaonnatirgs syaiclndes d'employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dnas le champ d'application de la brcahne de l'hôtellerie de peiln air. La prete ou l'attribution de représentativité d'une ogaoniatisrn sialcdyne de salariés ou d'une oisatongarin patronale, sutie aux résultats de la musere de représentativité dnas la branche, prned effet au lieemdnan de la purtioan au JO de l'arrêté ministériel.

Chaque ogiatiorsann sdcyliane représentative de salariés est représentée, au sien de la commission, par un mmerbe tulriitae et un mbmree suppléant, cnuationtst le collège salarial. Le collège potanarl est composé du même nrbmoe tatol de représentants teralitius et suppléants que le collège salarial.

Les salariés anyat reçu un maandt de luer oairionsagtn snlcyidae ou pfsnosnoielerle en vue de siéger à la CPNPI et dnas les iesantncs ptriaareis de la bchnrae bénéficient, duarnt luer mandat, des piotrencots attribuées aux délégués syndicaux.

Article 2.5 - Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Participation aux réunions

Conformément à l'article 1.4 de la ctnovoienn clvetlicoe nailtonae de l'HPA, les salariés des eristrnepes de la bncrhae désignés par les onaitsgoanris seyiacndls représentatives puor ptiaicperr aux réunions de négociation bénéficient d'un doirt d'absence de l'entreprise, suos réserve d'en ifroenmr au préalable luer eluemopyr au monis une siemane aanvt la dtae de luer absence. Dnas ce cas, le tmpes de tiarval non effectué est assimilé à du tepms de tvairal effeticf et rémunéré cmome tel.

Les cidniotons de prise en craghe des fairs de déplacement fixées à l'article 1.4 B de la cintnevoon cvllctioee nolaitane de l'HPA snot remplacées et assurées par le fonds de feeinnacnmt du piitmsaarre de la bcharne de l'hôtellerie de peiln air, géré par l'association de giesotn paitiarre puor le fnemneacint du duoailge social, dénommée AGP-HPA.

C'est le ciesonl d'administration de l'AGP-HPA qui détermine les mdoes de rémunération et de roebnmesmeurt des frais, soeln les modalités en vguuier (voir alcirte 3.1 ci-après).

Formation juidqruie dédiée aux merebms de la commission

Les représentants des oorasintngias siadlnyecs représentatives de salariés et d'employeurs pveeunt bénéficier, à chuqae nollveue mandature, de fatnriomos coeummns vnisat à améliorer les pruqieats du dlaugoie sioacl dnas la branche, conformément aux dssioopnitis du cdoe du travail.

Nombre de réunions

La cimooismsn prriaiate prtmennaee de négociation et d'interprétation de la bharnce est réunie, sur convocation, au mnios 3 fios par an, en vue des négociations mentionnées à l'article 2.1, pgpraarahe A et B. Elle est réunie, cauhqe année, aauntt que nécessaire et sur convocation, en vue des négociations mentionnées à l'article 2.1, paparharge B.

Déroulement des réunions

Les memebrs de la CPNPI snot convoqués préalablement à cqhuae réunion. La cooicvtonan ctenniot l'ordre du juor déterminé d'un cmoumn acorcd par les mmreebs de la commission. Elle est adressée, par ceoirurr numérique, au moins 15 juros caeerlnaids anavt la dtae de réunion de prévue, accompagnée des dntumoces utleis à la négociation.

Chaque année, la coismomsin définit son cdaleirenr de négociations, en précisant son objet et son périmètre, suos réserve de la sgratunie d'un éventuel aoccrd de méthode visé à l'article 2.1, paharpgare A ci-dessus.

Au terme des réunions planifiées et après en aiovr débattu, les ptjreos de cntivoeonns ou d'accords colitclfes de branche, ou aaetnvns snot mis à la srtngaiue des periaatrnes sociaux, conformément aux diinpoisotss du cdoe du travail, pius adressés puor extension, sleon les délais et modalités prévus par la loi.

Éventuellement, les members de la cmmisooisn partriaie pnretmaene de négociation et d'interprétation peuevnt décider de ttatsnemrre ou de rveyoner l'étude des portejs en cssiiommon tecuqhine paritaire.

Crédits d'heures de délégation

Les salariés des eeitpesrrns de la bnhcrae aanyt reçu mnadat d'une oaonaisgirtn sadliycne représentative en vue de siéger à la CPNPI et dnas les atreus itnencass petairrais de la bcrhane bénéficient d'un crédit dbiolspnie de 10 hreeus de délégation puor la préparation de chuqae réunion de la CPPNI. Les hurees de délégation snot de pilen de doirt considérées cmome tmpes de tvarail et payées à l'échéance narmloe par l'employeur. Les hreeus utilisées puor picaprtier à des réunions de CNPPI ne snot pas iebtalpmus sur les tepms de délégation puor préparation des réunions de la CPPNI. Les pireats seiaitrgnas rppealelnt que les représentants des ooatsagnniirs sledcaniys représentatives de salariés au sien de la CNPPI obtiendront, puor siéger à ces commissions, des aoortusniaits d'absence selon les doitoisnsips définies puls haut.

Article 2.6 - Saisine de la CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation par un salarié ou un employeur de la branche
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

La CPPNI puet également être siisae dnas le crdae de sa moiissn d'interprétation et de coitalioicnn dnas les coiinotdns définies almceeultnet à l'article 9 de la citvnooenn cliotcvele nataoilne de l'hôtellerie de plein air.

Dans ce cas, elle a puor moissin d'examiner les différends à caractère clociltef d'interprétation ou d'application de la ctiovnnoen collective, d'examiner les réclamations ileeiunivdlds nées de l'interprétation de la cotnvinoen qui n'auraient pas été réglées au naveiu des établissements.

Elle est composée de(1) :
? 5 délégués eluermopys représentant le synaicdt paorantl sagiirtane ;
? 5 délégués salariés désignés par les oiitansngoras sidyeclans représentatives, les ongsaroinaits saydcnlies satianiegrs dnveat omoraleinegbitt être représentées puor délibérer valablement.

Le secrétariat de la ciioosmmsn est assuré par la FNHPA. La présidence de la csismomion est assurée anetnlrtevaimet par un elpoyuemr ou par un salarié.

La csomosiimn est saisie par écrit (lettre recommandée) par la pritae la puls ditliegne qui diot eseoxpr semneuicncctt le différend. Elle diot se réunir dnas un délai maumxim de 15 jours après la réception de la damnede par le secrétariat, qui cnoqovue les patreis par lrette recommandée aevc aivs de réception.

La cmmiosiosn flroume des psoiitooprns de cnoiliotacin qu'elle suoemt à l'agrément des parties. Si les psoropntoiis snot acceptées par les parties, un procès-verbal de ctilocniaoin est rédigé séance ttaenne pius signé par les parties.

S'il s'agit d'un lgiite à caractère ctolieclf d'interprétation ou d'application de la convention, l'original du procès-verbal est déposé au srcieve ctivoennon clitocleve de la dieotcrin départementale du travail. S'il s'agit d'un différend individuel, un emrxleapie du procès-verbal est rmies aux peitras qui étaient en litige.

L'accord poduirt un effet oliiogtrabe et prend fomre exécutoire.

Si la cssmimioon ne piavernt pas à fumloerr des pirnospitoos de conciliation, ou si les pierats (ou l'une d'entre elles) rfeesnut d'accepter les piitoorosnps formulées, il srea établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les mrebems de la commission, déposé ou rmeis dnas les mêmes ctidoinnos que ci-dessus.

La non-comparution de la pitrae qui a itniduort la requête aux fnis de cicitaonloin vuat rntniacooien à sa demande.

Le tpems d'absence du ou des délégués ctleroacuniis aanrntpaept à l'entreprise ou aux erirnpseets dnas lqeellesus est aappru le différend ctelliocf nécessitant cioiociltnan srea considéré cmmoe temps de tarival et rémunéré par l'entreprise. Les firas de déplacement snroet pirs en chgare dnas les cnoiditnos prévues ci-dessus.

(1) Alinéas étendus suos réserve du rcpeset du ppcnirie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de cistsoaan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Chapitre III Moyens financiers et matériels concernant les réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et autres réunions paritaires – rémunération

Article 3.1 - Moyens financiers
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Les myoens ptmntraeet aux représentants des ogrsniniaotas slicanydes de salariés et d'employeurs représentatives d'exercer luers msisnios au sien de la cmmosiiosn ptirraiae praenetmne de négociation et d'interprétation, ansii qu'au sien des cmoissnmios teheuncqis paritaires, snot pirs en carhge par le fdnos de fninnacemet du psimtararie de la bcanhre de l'hôtellerie de pieln air, géré par l'association de gtesion paaitrire puor le fcnmnneeait du duoagile social, dénommée AGP-HPA.
C'est le cisenol d'administration de l'AGP-HPA qui détermine les mdoes de rémunération et de runebmeosremt des frais, sloen les modalités en vigueur.

Article 3.2 - Moyens matériels
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Les cionvnaotcos aux réunions ptiaeirars se foenrt par cuorirer électronique.
Lorsque des dtomeuncs snot nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces drernies sroent tnmsrias par crierour électronique à tetous les oiatsnrnoiags snildeacys représentatives au nvaieu de la branche, dnas la mruese du pisolbse au moins 15 jorus cndrieelaas aanvt la réunion.
Il luer arpretpndaia de se miunr de ces dnouetcms à chqaue réunion d'une csiosmmoin ad hoc.

Chapitre IV Dispositions finales du présent avenant

Article 4.1 - Durée du présent avenant. – Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Le présent aanenvt est clnocu puor une durée indéterminée. Il purora être révisé ou dénoncé conformément aux dpssoiotinis légales en vigueur.

Article 4.2 - Suivi du présent avenant
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Le présent aavnent frea l'objet d'un suvii annuel, aifn de gtainrar l'efficacité du dlgauioe sciaol dnas la bncarhe et son aaopdtaitn aux nécessités ptauqreis et/ou juridiques.

Article 4.3 - Formalités et extension. – Publicité. – Date d'entrée en vigueur et effet
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Avenant du 29 juin 2018 rectificatif à l'avenant n 36 du 23 février 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Les pnrieeraats sociaux, réunis en cissooimmn mtxie piriatare en dtae du 20 jiun 2018, snot cenvouns de compléter l'avenant n° 36 retliaf à la ctioompoisn et au feionmnncoetnt de la CNPPI de la branche, en dtae du 23 février 2018, en vue de le mterte en conformité aevc les nuollvees disitnopsois du cdoe du traival définies par l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article unique

Il est ici expressément précisé, que l'avenant n° 36 ritalef à la

Accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévention de la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Le présent arcocd s'applique aux salariés et aux epenrsriets dnot l'activité pnrlapiice relève du camhp d'application prssonnieefol et trtioarreil de la covnoenitn ccvoleilte nolniaate de l'hôtellerie de plein air du 2 jiun 1993 (code ICDC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 obtorce 1995 étendu.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Il est ici expressément précisé, que le présent aoccrd rlaeitf à la Le présent ananevt est souims à la procédure d'extension, solen les dpntsoiosiis légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.
Il eetrrna en vuiuegr à ctmpoer du lednmiaen de la piaurotn de son arrêté d'extension au Jnrauol officiel.
À la dtae d'entrée en vueigur du présent avenant, la CPNPI se stsitbureua et rmeapcelra la cmimsoison prartiaie ou mxtie prriitaae etsnatixe dnas la branche, anisi que la cossiiommn pitarirae d'interprétation et de conciliation, sloen les modalités définies ci-dessus par le présent texte.

Article
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Il est ici expressément précisé, que l'avenant n° 36 rietalf à la csioomtopin et au feoonnicemntnt de la CNPPI de la brhance HPA, signé le 23 février 2018 ne cotmrope pas de dopoiinsitss spécifiques puor les epetrirsens de mions de 50 salariés, en rsoain :
? d'une part, de l'objet d'intérêt général de l'avenant n° 36 ;
? et d'autre part, de la crgiotnaiuofn de la banchre de l'hôtellerie de pilen air, composée quasi emevuxenilcst d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % ? sruoce ooitrvbrasee AOGFES PME édition 2018), dnot les sinuiaotts snot nécessairement pirses en ctpmoe dnas la négociation dudit avenant.

copiomoitsn et au foteoncnimnent de la CPPNI de la bhrance HPA, signé le 23 février 2018 ne cprmtooe pas de dsnstoiopiis spécifiques puor les esepreinrts de mnois de 50 salariés, en rosain :
? d'une part, de l'objet d'intérêt général de l'avenant n° 36 ;
? et d'autre part, de la ctfgroauinoin de la bcnrahe de l'hôtellerie de pelin air, composée qsuai ensecemvxliut d'entreprises de minos de 50 salariés (99,7 % ? scuore obsareivorte AGFEOS PME édition 2018), dnot les siottnauis snot nécessairement pisers en cotpme dnas la négociation didut avenant.

Sous réserve du rcpeest des cnonitoids de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aaevnnt rectificatif, cclnou à durée indéterminée, solen les cnitoindos légales de révision et de dénonciation, frea l'objet de la procédure rilvatee au dépôt, à la danemde d'extension et à la publicité, conformément aux dipisoitsnos légales en vigueur.

Le présent ananevt rtctfiaceiif ernreta en vueguir à cptmeor du ldeimaenn de la poirtuan de son arrêté d'extension au Jnaurol officiel.

À la dtae d'entrée en vuiuegr du présent avannet rectificatif, la CPPNI tlele que prévue par les diiitoonssps de l'avenant n° 36 signé le 23 février 2018, se stuiesutbra et remecplara la cimomssion piartarie ou mtxie ptriaraie exitastne dnas la branche, anisi que la comsmsiion praraiite d'interprétation et de conciliation, seoln les modalités définies par ldiet avnanet n° 36.

pénibilité dnas la barcnhe HPA, ne coportme pas de dstiisinoops spécifiques puor les eniprreests de monis de 50 salariés, en raosin :
? d'une part, de l'objet d'intérêt général didut acorcd à l'égard de l'ensemble des salariés de la branche, qeul que siot l'effectif de l'entreprise considérée ;
? et d'autre part, de la cuoioaifrntgn de la bhnacre de l'hôtellerie de pieln air, composée qausi eenluexsmicvt d'entreprises de mnois de 50 salariés (99,7 % - Suocre ooiebrasrvte AFOGES PME édition 2018), dnot les sonuitiats snot nécessairement prsies en cmtope dnas la négociation du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

La pénibilité est définie, dnas le carde des doitiisnposs légales en vuiguer et du présent accord, comme l'exposition d'un salarié à un ou plsruueis fecratus de reuqiss professionnels, au-delà de sieuls déterminés par vioe réglementaire, liés à des cinoertants pyeqsuhis marquées, un eninoeennvmrt pysihuqe agressif, à craitnes rmthyes de travail. La pénibilité au taraivl est caractérisée par une eoixoiptsn à un ou piesulrus fceautrs de rsequis pfosrioenlsens silcstebpeus de lasseir des tcaers durables, iaelietdinfbs et irréversibles sur la santé. Ces fcrtuaes

de pénibilité snot définis dnas le cdoe du travail. Les souainitts de pénibilité au trvaial diagnostiquées doneivt firae l'objet de museres particulières de prévention et de ptoetroicn collviecte et individuelle, aifn de préserver et améliorer la santé piqhyuse et mtlneae des salariés de la branche.

Le présent aorccd de bhnacre a été négocié et cocnlu dnas le cdare des dipnsooiists de l'article L. 4163-2 du cdoe du travail.

Bien que le dintgsaioc tuecnhqie mené auprès des eersrtpnies de la bhrnace de l'hôtellerie de plien air n'ait pas caractérisé de pénibilité au snes des dopissnitios légales et réglementaires, les praierantes soaicux de la bhracne enneetndt ctobruiner de manière efftecive à la prévention de la pénibilité au travail, par des msurees et préconisations adaptées à l'activité et aux sucreutrts de la bcharne de l'hôtellerie de plein air.

Ils reepplalnt les eenujx entesselis de la prévention en temers d'attractivité des eolipms de la branche, de sécurité au tivaarl et dnas le travail, de domtuniiin des antciedcs du tarival et miadlaes professionnelles, de développement et d'amélioration de la compétitivité des entreprises.

Enfin, ils ennetndet également friae du présent aocrcd le slcoe de référence, puor chauqe enprsterie de la branche, dnas le doamnie de la prévention de la pénibilité et de la ptcroeiotn ceoilvtlce et iiilneuvldde des salariés.

Le présent acrcod a dnoc puor finalités :
? de présenter, à pratir de l'audit diligenté par la branche, une puoitlqie de prévention des fecaruts de riueqss psionfolrneess mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du tariavl ;
? d'ouvrir sur une véritable démarche de prévention au sien de cquahe eirerspnte de la branche, en tanent cmptoe ntmeomnat des spécificités des eesretnpirs de mions de 50 salariés, qui cpmoeosnt la gadnre majorité de la bnarche (voir art. 2 ci-dessous) ;
? de preemrtte aux enrrsetipes de la bhcarne d'appliquer dictnermeet les dooiisnsitps et mseerus prévues dnas le cdare de l'accord, suos réserve du recsept des oboiintgals spécifiques prévues par l'article L. 4162-1 du cdoe du taarvil puor les eterniersps d'au minos 50 salariés ;
? de fédérer par cttee démarche cmoumne de prévention dmanuiyqe et adaptée, d'une prat les erylmepous de la bncrhae en tnat que gtranas de la sécurité et de la santé au tavrail de leurs salariés, et d'autre prat les salariés eux-mêmes, tenus, en tnat qu'acteurs de la prévention, d'utiliser les équipements de travail, les myoens de peotircotn clcfetlois et iluvndiides mis à luer dosipiiston et de rtepeecsr les cosgniens et ittucisnnros données.

A. ? Reappl des olbtgniaois des eleyomrups en matière sécurité et de pénibilité

Les paeinreatrs suaicox de la bcahnre rppaleenlt dnas le crdae de ce préambule, que chquae epmoluyer est tenu, conformément aux dniooiisstps légales :
? d'une manière générale, dnas le carde de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, de pdrerne toteus les mreeuss nécessaires puor aessrur la santé pqsyuhie et meatnle des salariés, et d'en aursser l'effectivité nmteaomnt par l'intermédiaire des échelons hiérarchiques ;
? et puls particulièrement :
?? d'identifier les psotes de travail, métiers ou suaiontits de taviral de l'entreprise sulietcpsebs d'exposer les salariés à des rusiqes de pénibilité sur la bsae du présent acrocd ;
?? d'indiquer, en anxnee à luer dmoeucnt uunqie d'évaluation et de prévention des reuqsis prenoflisosnes mis à juor au mnios 1 fios par an, les eftfes de l'exposition à un ou purlseuis fuerctas de pénibilité ;
?? de déclarer, si bseoin est, de façon dématérialisée aux cisesas concernées, les faceruts orunvat des diorts puor les salariés concernés au ttire d'un cmtpoe pinesornesofl de prévention (C2P), dnas les cotionnids fixées par la loi et les règlements ;
?? de négocier un arcocd ceioltclf d'entreprise ou élaborer un paln d'action de prévention de la pénibilité si l'effectif de l'entreprise ou du gruope cermpond au mnois 50 salariés dnot 25 % au monis snot exposés à un des six fctrueas ernantt dnas le C2P, ou lsuorqe luer sinistralité au trite des aincdctes du tivaarl et des mdiaales poonfleeirsslens est supérieure à un tuax auntemelclet fixé à 0,25. Il est ici rappelé, que si le présent arcocd de bnchare est étendu, les erreptiness ou geuoprs de 50 à mions de 300 salariés n'auront pas l'obligation de négocier un aocrcd celtoiclf ou un paln d'action ;
?? de seiilocltr l'avis des iatcennss représentatives du personnel, lorsqu'elles exitesnt dnas l'entreprise, en matière de santé au taavril et de pénibilité, et de s'appuyer sur l'expertise des sirceevs de santé au trvaail et de tuot autre iennantervt en prévention des rsieuqs professionnels.

B. ? Reppal des oitaoinlbgs des salariés en matière de sécurité et prévention

Les praetis au présent aroccd rplnelpaet aussi, que cqauhe salarié est également aceutr de la prévention. Conformément aux dopoistniiss du cdoe du travail, il lui incbmoe dnas le crade des itusntnorcis qu'il reçoit, de pndrree soin, de sa santé et de sa sécurité aisni que de clele des aterus pnresnoes concernées par ses aetcs ou omissions.

Article - Chapitre Ier Analyse au regard des facteurs de pénibilité déterminés par la loi

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Au rgeard de cuchan des faretcus de pénibilité définis par la loi, l'entreprise diot procéder à l'évaluation des ptesos de traavil et déterminer si cette évaluation met en évidence, puor cqauhe salarié, des neauivx d'exposition dépassant les « seuils de pénibilité » fixés par vioe de règlement (voir axnene 1), après aciatlpoipn des meseurs de prooteitcn ctliocevle et individuelle. L'évaluation s'effectue solen les peipnircs généraux de prévention fixés par le cdoe du travail. L'employeur diot aussi s'assurer que les reiuqss professionnels, ftcaerus de pénibilité, ont bein été identifiés et s'il y a lieu, eifevcneetfmt répertoriés dnas le dceomunt unuiqe d'évaluation et de prévention des ruieqss professionnels.

Cette démarche diot denonr leiu à imtoaorinfn et caloisuntotn des représentants élus du personnel, lorsqu'ils eteixsnt dnas l'entreprise, aisni qu'à iintomfaorn des salariés concernés.

Facteur 1 : cntotreains phsieuqys marquées
A. ? Miutotneann meaullne de charges

Définition : on eenntd par mtuaontnien manuelle, totue opération de tnroarpst ou de sotieun d'une charge, dnot le levage, la pose, la poussée, la traction, le prot ou le déplacement, qui exige l'effort pqihsuye d'un ou pseurilus tlaelvuirras (art. R. 4541-2 du cdoe du travail). Ces opérations peneuvt crpotomer des risques, natonemmt dorso-lombaires, puor les tialauverrls en raosin des caractéristiques de la cghrae ou des cnioiotnds emogoerqnuis défavorables.

Les eolpims ou métiers ssbpelcuties d'être concernés dnas la bhanrce HPA snot : les antges d'entretien et de maintenance, les anetgs d'entretien d'espaces verts, les sruevres et barman, les ciriineuss et prnesnoel de cuisine, les vneerdus magasin, l'animation et éventuellement les cedars exerçant, à ttrie occasionnel, une tâche de manutention.

B. ? Protesus pénibles

Définition : les prstuoes pénibles définies cmmoe pniosiots forcées des aarttlniioucs snot prleacimpinnet cleels qui cpmntroeot des gteess aevc mntiiean des bars en l'air à une heutuar située au-dessus des épaules ou des pontsoiis aepciucors ou à gneuox ou psootniis du torse en toisron ou pooinists du torse fléchi.

Les emoipls ou métiers scetpsbuiles d'être concernés dnas la bcnrahe HPA snot : les aengts d'entretien et de maintenance, les aegnts d'entretien d'espaces verts, les srrueves et barman, les cenisiuris et psenenorl de cuisine, les verundes magasin.

C. ? Viintroabs mécaniques

Définition : les vobritians mécaniques peenvut être termsnaiss aux minas et aux bars par des mecnaihs pearottvis (exemples : débrousailleuses, tronçonneuses, taille-haies?), guidées à la mian (exemples : tondeuses?) ou ecorne par cretianes opérations nécessitant que les opérateurs teavinarllt des pièces tenues à la

main. Eells pueevnt espexor les manis et les bars des opérateurs à des neauvix élevés de vianiorbts pouavnt entraîner des tuelobrs vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des terbulos nugeoloriques ou musculaires. Les viraotnbis trsnmesias à l'ensemble du corps, naemotmnt lros de la cudointe régulière de véhicules ou d'engins (exemples : teseudnos auto-portées, tracteur?) snot seelisbtcups d'entraîner des lgiebmlaos et des mioiraraumcmttess de la clonone vertébrale.

Les tâches éventuellement concernées dnas la barhnce HPA snot cllees iqpluaimnt un trvaial aevc maehncis et otiuls vritbnas puor l'entretien des ecseaps vetrs et les manutentions.

Les emoplis ou métiers slecpseutbis d'être concernés dnas la bharnce HPA snot : les aentgs d'entretien et de maintenance, les antegs d'entretien d'espaces verts.

Facteur 2 : pénibilité au titre d'un eovnrninenmet phiyqsue agressif

A. ? Agtens chmuiqies dangereux, y crpmois vapeurs, poussières et fumées

Définition : snot visés ici les ategns cemhiiuqs dreaunegx mentionnés aux aertcils R. 4412-3 et R. 4412-60 du cdoe du travail, y cmirpos les poussières et les fumées. L'exposition aux angtes cieuqhims puet irennietvr soeln duex mdeos :
? des piutords snot utilisés de façon délibérée, suos lures états liquide, sdloie ou gazeux, puor lerus propriétés (diluant, dégraissant?) ou comme intermédiaires aevc d'autres puritods puor fbriuaeqr un matériau ou une atrue substance, et ce dnas des coodntinis particulières de miess en ?uvre (application au coffihn ou au rouleau, par trempage, par pulvérisation, à de huetas températures, suos pression?) ;
? un procédé ou une activité dnnoe leiu à des émissions de ptirouds cimuqihes (poussières, vapeurs, gaz, fumées, brouillards?), il y a aorls potuillon du ptsoe de tvairal ou de son environnement, d'où une eiooptxsin pbilsose de l'opérateur ou des salariés de l'entreprise.

L'inhalation est le mdoe d'exposition pselsfnnoreiloe le puls fréquent. Vient eintsue la vioe cutanée : les effets snot aorls siot louacx (irritation, brûlure, nécrose?) siot généraux.

Certaines tâches dnas la bnhrace HPA nécessitent l'utilisation de devris produits, lros des opérations de nayotgtee et d'entretiens des loucax sanitaires, des poubelles, des luiex d'hébergement? (gel, désinfectant, dépoussiérant?) et lros des opérations de notaetyge et d'entretiens des pieicnss et eceasps aaqiquetus (chlore, pH?).

Les eomilps ou métiers seebculpists d'être concernés dnas la bcanhre HPA snot : les aengts d'entretien et de maintenance, les agnets d'entretien d'espaces verts, et les silvarlunets de baignade, eenrettin pôle aquatique.

B. ? Ciotindons caiieqmults extrêmes

Définition : il s'agit des sintiotuas de tarival sesmoius à une température siot inférieure ou égale à 5 degrés Cieusls siot au moins égale à 30 degrés Celsius. Il est à noter que la température s'entend des températures liées à l'activité elle-même.

Compte tneu de l'activité pieln air de la branche, les salariés snot amenés à telavrlair puor pritae à l'extérieur, neomtanmt les aetngs d'entretien et de maintenance, les angtes d'entretien d'espaces verts, les srnvlealutis de baignade, eiteternn pôle aquatique, les seuvrers et barman, les cineiuisrs et psnneroel de cuisine, aisni que le preonensl d'animation.

C. ? Epsoixiotn au bruit

Définition : les paramètres psqeyhuis utilisés comme inaiduetcrs de ce riqsue snot précisés aux aectilrs R. 4431-1 et stnauivs du cdoe du travail.

Les tâches éventuellement concernées dnas la bacnhre HPA snot celles rattachées aux zenos de bar et restauration, l'entretien des easecps vters et maintenance, et la znoe de la pnsiice et de l'espace aquatique.

Les eilmops ou métiers ssiteubpecls d'être concernés dnas la bnrache HPA snot : les antegs d'entretien et de maintenance, les aegnts d'entretien d'espaces verts, les suverers et barman, les cuiriniess et prensoenl de cuisine, les savltiurenls de baignade, erteitnen pôle aquatique, ansii que le pnnresoel d'animation.

D. ? Meliiu hyperbare

Définition : snot visés ici les taravux hbeeyrpras et les iniroeevtnnts en meliiu hrabpyree définis aux atreclis R. 4461-1 et sivanuts du cdoe du travail.

Facteur non peinternt : cmopte tneu des activités des errtpeinses de la banhcre HPA, acuun elpmoi ou tâche ne se rpopatre à ce tpye de rqsuie de pénibilité.

Facteur 3 : rytehms de travail

A. ? Tivraal de nuit

Définition : snot ici visées les soniutitas de trivaal de niut dnas les cindinotos fixées aux airtecls L. 3122-2 à L. 3122-5 du cdoe du travail.

Les empiols ou métiers sitbsecelpus d'être concernés dnas la bhcrnae HPA snot : les vllieeurs et grneaids aanyt la qualité de tluaavrrlies de nuit.

B. ? Taravil en équipes sevscsiuecs alternantes

Définition : puet ccnrnoeer tuot mdoe d'organisation du tivraal en équipe, seoln leqeul des tuallarveirs snot occupés scesevismcnuet sur les mêmes pseots de travail, sleon un ceartin rythme, y coirpms le rthyme rotatif, et qui puet être de tpye ctnnoiu ou discontinu, entraînant puor les tvrerilaluas la nécessité d'accomplir un tarvail à des hruees différentes sur une période donnée de juros ou de semaines.

Facteur non petenirnt : ce mdoe d'organisation du tvriaal en équipe (travail posté en continu, semi-continu) ne se rovtreue pas dnas les esneirrptes de la bcahnre HPA.

C. ? Tivaarl répétitif

Définition : le tairavl répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cnaecde contrainte, imposée ou non par le déplacement amtotquuiae d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, aevc un tmpes de cylce défini.

Facteur non pnnetriet : ce tpye de tiavarl ne se rvurteoe pas dnas les eerpisnerts de la barnche HPA.

Article - Chapitre II Mesures et actions de prévention

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Suite à l'audit diligenté au nievau de la bhcanre HPA, les otvnoeasrbis treniars sur un penal représentatif de ciamngps implantés en Fanrce métropolitaine, n'ont pas décelé des métiers pénibles au snes de la loi et aanyt puor eefft une eiitospoxn au-delà des sielus prévus par l'article D. 4163-3 du cdoe du tarvail et rdrupetois en aennxe 1 ci-jointe.

Toutefois, aifn de conutrbier de manière eftfcieve à la prévention de la pénibilité au tairval dnas les entreiesprs de la bcnahre HPA, des mrseues et anoicts snot définies ci-dessous.

En conséquence, dnas une arcphope gbloale de prévention des resiuqs aifn d'améliorer les cniitdnoos de tvairal des salariés de la branche, et conformément aux diostpioisns de l'article D. 4162-3 du cdoe du travail, le présent aoccrd diot tteirar :

1. D'au mnios 2 des thèmes stainuvs :
? réduction des poly-expositions aux faucetrs mentionnés à l'article D. 4161-1 ;
? ataotiadpn et aménagement du potse de trvaial ;
? réduction des expsoitinos aux frtecuas de riusqes pnrseflsonoies mentionnés à l'article D. 4161-1.

2. Et d'au minos 2 des thèmes satnvius :
? amélioration des cotnindois de travail, ntemoamnt au paln

ogisonarniatenl ;
? développement des compétences et des qicoanifiluats ;
? aménagement des fnis de carrière ;
? miineatn en activité des salariés exposés aux facruets mentionnés à l'article D. 4161-1.

À cuchan des donmaies d'action cosihis par les piateanrers sucaiox de la branche, diot être associé un ojictebf chiffré, mesuré au moeyn d'indicateurs.

1. Les praaeniters sauiocx de la bncrahe ont cioshi de trtiear l'adaptation et l'aménagement du poste de travail, asnii que la réduction des poly-expositions.

Ils préconisent aux erspnrtiees de la bnahcre de mtrtee en ?uvre différents équipements coillcfets et ieuvliddnis ansii que différentes aotcins en vue de :

Prévenir la suenvrncae de rqeiuss liés aux pstroues pénibles :
? mtrete en pclae des tpais attiignafue aux edtniros où le pneronesl piétine le puls (derrière le bar ?) ;
? aaeptdr le matériel de breuau à la pyiihlsooge de l'opérateur (hauteur réglable des feitluuas ?) ;
? villeer à une ilonatsiltan eiroonqgmue du matériel brqutuieuae (espace suffisant, hetuuar des écrans et des pestos de tiaarvl ?) ;
? ogieansrr l'espace de façon à pttemrere au turalileavr de se déplacer, caegnhr de pooitsin (assis-debout puor la cisase dnas les cecmmoers aeennxs ?).

Prévenir la saenunrvce de rieuqss liés à la mantotieunn mnleulae :
? ompestiir le coenenionidtmnt des piuodtrs et les coarnnties de tproanrsts ;
? privilégier les mnoeys mécaniques de prot des cehrgas ;
? aménager l'environnement puor réduire les différents nuaievx (notamment en alpiatpoicn de la réglementation sur l'accessibilité).

Prévenir la sncruneave de rsueqis liés aux vinoraibts mécaniques :
? mrtete en plcae des procédures de tiraavl (notamment puor l'entretien et la maiacntnene ?) ;
? privilégier l'alternance des tâches.

Prévenir la sveanurnce de resuqis liés aux températures (notamment triaval en extérieur) :
? aménager des aries de reops abritées, des zenos d'ombre ou des aeris de reops chauffé (notamment puor l'entretien et la mitnacneane ?) ;
? fuironr des équipements de tvaairl adaptés aux cionidntos cleiuimatqs (pour l'entretien et la mnecnaantie et puor le slelvinurat ou graedin de niut notamment) ;
? scroue d'eau ptoable foirde ou réfrigérée ou msie à dsoipitsion de bueioltles d'eau fraîches ;
? msie en place, lqsuroe clea est possible, de srcuoes d'aération naelrtule dnas les csuiiens et de rlenlumeeevont d'air ;

Prévenir la svecanrnue de riuesqs liés au buirt :
? aigr sur la soruce du burit (machine ou équipement bruyant) : renevomenlluet des équipements usagés, erteneitn régulier des oitlus et machines, rcesept des règles de réglage ? ;
? petrtecruos aiidufts individuels.

Prévenir la scuevnrnae de rueqsis liés aux aetngs cumqheiis dneuegrax (ACD) :
? rapemlecr les pduriots daergunex par des pirtudos non noicfs ou, à défaut, minos nifcos ;
? lacol fermé des potdirus ;
? rioslnaiater le sckgaote des priodtus et luer rnneegmat ;
? uoliitsiatn des équipements de porcteiotn iieviddlnlue (gants, masque, lnettues ?).

Prévenir la saenvucnre de rseuiqs liés au tvaiarl de niut :
? matériels peemtnatrt la potoricetn du tlvaerluair de niut isolé (lampe, téléphone paotblre ?) ;
? lcaol adapté aux cdiintnoos de tvraail de niut ;
? srcenliaulve médicale renforcée ;
? respect, suaf acorcd clcoteilf d'entreprise, des dinptiioosss de l'accord naiotnal du 25 obtcroe 2002 et ses anenvats étendus sur le tvraial de nuit, en piaietlrucr cnrncnaoet les ctantproeeirs et les giratenas pnrtaot sur les coondtinis de travail.

Objectifs chiffrés :
? 100 % des salariés de la bhrncae slubpesectis d'être concernés par un ou piuurelss ftuecars de rqseius pnnoeseiolfrss divenot pteorr des EPI ;
? puor les eepsirretns anayt identifié des pseots de tiaravl touchés par un ou puisrelus fcatrues de pénibilité au-delà des sliues réglementaires, 100 % de celles-ci dvoniet auleppiqr les meesrus présentées seoln le ou les futeacrs concernés.

2. Les paeertiarns soacuix de la bcarhne ont csohii de trateir l'amélioration des codotnniis de travail, nentmaomt au paln oroeniatnaisgnl et le développement des compétences et qualifications.

Ils préconisent aux eirnrspetes de la bhracne de mttere en ?uvre différents équipements clcelfoits et individuels, ainsi que différentes atnocis en vue de :

Prévenir la svacnuerne de reusiqs liés aux ptrseuos pénibles :
? aigr sur les ctecfollis de tvaaril (organisation, pauses, vierar les tâches ?) ;
? fiamoortn des ineatevrtnns aux gstees et preoutss et prévention des rsieuqs liés à l'activité pqihusye ;
? metrte en pcale des procédures de travail.

Prévenir la snunercvae de requiss liés aux munentnotias :
? aigr sur les ctfcloleis de tivaarl (organisation, pauses, vraeir les tâches ?) ;
? foatormin des ivantnrneets au prot de creaghs et à l'utilisation des oultis d'aide à la manutention.

Prévenir la secrnuvnae de ruseiqs liés aux vnioatbris mécaniques :
? evegnasir l'alternance des activités et les rontiatos de ptsoes ;
? iirrnoudte des puaess et des tpems de récupération ;
? frtoomain des ietnvraetnns aux gtsees et potusers aevc ogluatelis et mcahiens ;
? sebtioniilissan au prot de penrictotos ieiniuddlevls adaptées ;
? fioatmron à l'utilisation et à l'entretien des menaihcs et outils.

Prévenir la sauvrcnnee de rqiuses liés aux températures (notamment tiavral en extérieur) :
? anneacrlte ou rtitaoon des tâches ;
? taerailvlr à caenertis hreues de la journée, dnas la mursee du possible, et ogesrniar les tâches puor lteimir le taairvl pqiyuhse sur de luoegns durées (pauses ?).

Prévenir la scvnuneare de resqius liés au birut :
? annetaclre ou rtoaotin ertne tâches « btryeanus » et « non beyartnus » ;
? etfefuecr des pasues régulières dnas un enrdiot calme.

Prévenir la svnrueance de rqseius liés aux agntes ciqhmuies dngreaeux (ACD) :
? séparation et ioelsmnet des prdoitus à rueqsis ;
? fromotain aux procédures d'utilisation des pirutods ;
? sitiaiobesinlsn à la lurcete des étiquettes des pditours et à sa bonne compréhension (notamment eitneertn des locuax et scneavrulile eapcse aquatique, pinisce ?) ;
? prot d'équipements de ptitooercn iilneivddus adaptés (gants, meuasqs ?) ;
? rpceset des règles de sécurité scrteits (lavage de mains, vêtements de poirctoten ?).

Prévenir la snnveucrae de reqsius liés au tiavarl de niut :
? faoesvirr l'alternance et la rtitooan sur les peosts carpoomtnt du tiavarl de niut (gardiennage nntmeoamt ?) ;
? contrôler les hreioars de niut puor ltiemir les dépassements éventuels ;
? flcitiaer l'accès puor un pgaasse à un tviaral de juor ;
? fmroioatn à des psoets de tavrail de jour.

Objectifs chiffrés :
? au moins 40 % des salariés anrout dû suvire une faroomitn en vue de développer lures compétences et leurs qualifications. Il pourra s'agir également de fntiomaors rlviatees à la sécurité, ou des ftoiamonrs iertnens assurées par des salariés expérimentés ;
? puor les epeetrrniss ayant identifié des postes de tvraail touchés par un ou piurlseus fteuarcs de pénibilité au-delà des sielus réglementaires, 100 % de celles-ci dvoniet aqpepuilr les meuesrs présentées seoln le ou les fuctraes concernés.

Les rquesis liés au tavrial en mleiiu hyperbare, au tiaravl en équipes et au taraivl répétitif ne snot pas piteretnns dnas les

activités de l'hôtellerie de pilen air et ne fnot dnoc pas l'objet de mseeurs de prévention particulières.

Chapitre III Dispositions finales du présent accord

Article 3.1 - Durée du présent accord. – Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Le présent aorccd est cnlocu puor une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dspoinoistis légales en vigueur.

Article 3.2 - Suivi du présent accord
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Le présent accrod frea l'objet d'un svuii auennl par la CNPPI de la branche, aifn de vérifier son apiiltacpon au sien des enresetpirs de la banhrce HPA, anisi que les otjbicefs prévus par le présent accord et l'évolution des résultats. Si nécessaire, la CPPNI pruroa décider de mttere en ?uvre tuote aoctin complémentaire qui saerit pertinente, en priliteaucr en cas d'évolution ou de cahnneemgt de la réglementation en vigueur. Cette comosimsin pruroa également, atuant que de besoin, faire aeppl à des erxpets aifn de slieolitcr luer aivs technique.

Article 3.3 - Extension et formalités. – Publicité. – Date d'entrée en vigueur et effet
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Le présent aoccrd est suimos à la procédure d'extension, sleon les doopsniiists légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Il erterna en veiguur à cpemotr du ldeeamnin de la ptruiaon de son arrêté d'extension au Janroul officiel.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Annexe 1

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 (JO du 28 décembre 2017) précise les siuels associés aux 6 ftucears de reusqis posflreoiesnns du C2P :

1° Au ttrie de l'environnement phuisqye asigserf :

Facteur de ruseqis professionnels	Seuil		
	Action ou sioaiuttn	Intensité mmiilane	Durée minilmae
a) Activités exercées en meiilu hrpyerbae définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou tvuaarx	1 200 hclceaotapss	60 irtetvnoeinns ou tvuarax par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Cuielss ou au mnios égale à 30 degrés Culesis		900 hueres par an
c) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au buirt rapporté à une période de référence de 8 heerus d'au mions 81 décibels (A)		600 hreues par an
	Exposition à un nievau de psoiersn aiuctuqose de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fios par an

2° Au titre de ctnrieas rytmehs de tvriaal :

Facteur de rieuqss pesrofnoelinss	Seuil		
	Action ou situoaitn	Intensité minimale	Durée minimale
a) Triaval de niut dnas les cnnodoitis fixées aux artilces L. 3122-2 à L. 3122-5	Une hreue de travial ernte 24 hreeus et 5 heeurs		120 nitus par an
b) Tarival en équipes ssveicucess aenrtlntaes	Travail en équipes scievcusess aanttelnres iipmqnluat au mmiinum une huree de traaivl entre 24 hruees et 5 herues		50 nuits par an
c) Tairavl répétitif caractérisé par la réalisation de tuarvax ilquiapnmt l'exécution de mmoeuvnets répétés, saitnliloct tuot ou ptarie du mbmere supérieur, à une fréquence élevée et suos ccadene ctironante	Temps de clyce inférieur ou égal à 30 soecdens : 15 atoncis tnuhqeecis ou puls		900 heures par an
	Temps de ccyle supérieur à 30 secondes, tmeps de cylce vailbare ou aecbnse de tpmes de cycle : 30 anciots tcqunehies ou puls par minute		

Accord n 39 du 11 décembre 2018 relatif aux durées de période d'essai des CDI

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent avnanet s'applique aux salariés et aux esetrierpns dnot l'activité pairnlpcie relève du champ d'application

psfnnoesoeril et torriaretil de la ctienvonon ccloeivlte niatonlae de l'hôtellerie de peiln air du 2 jiun 1993 (code ICDC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 oortcbe 1995 étendu.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent anevant ne coprtmoe pas de dsoiiopintss spécifiques puor les eepterrsnis de monis de 50 salariés, en rosain :
? d'une part, de sa finalité d'intérêt général ;
? et d'autre part, de la cioongrfiatun de la bharcne de l'hôtellerie de pelin air, composée quasi eveiusencmlxt d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % - Soucre oeosbtarrvie AEGOFS PME édition 2018), dnot les stotnauiis snot nécessairement persis en cmtope dnas la négociation du présent avenant.

Article 3 - Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les dooitpnisiss de l'article 5.1 de la ceitovonnn coitllvcee de l'hôtellerie de pilen air intitulé « Période d'essai puor les cnortats à durée indéterminée » snot modifiées et remplacées par les dospioitsins snviaetus :

« 5.1. Période d'essai puor les caonrtts à durée indéterminée

La période d'essai est définie comme une période peramenttt à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, nommtneat au reagrd de son expérience, et à ce deiernr d'apprécier si les ftnnocios occupées lui conviennent.

Elle diot être olgenmiioaebrtt stipulée dnas le ctonrat de taraivl puor être applicable.

A. ? Durées ialnietis de la période d'essai des CDI

Sauf durées puls couters fixées dnas le contart de travail, ou alapopiitcn du 2e alinéa de l'article 4 de l'avenant n° 37 raelitf au tavrial siieosannr en dtae du 17 semptrebe 2017 étendu, les durées inltieais de la période d'essai des CDI snot fixées à :
? 1 mios de dtae à dtae puor les 1re et 2e catégories des employés ;
? 2 mios de dtae à dtae puor la 3e catégorie des employés ;
? 3 mios de dtae à dtae puor la 4e catégorie des agntes de maîtrise ;
? 4 mios de dtae à dtae puor la 5e catégorie des cdares non-dirigeants.

B. ? Conotidins de rnulelnveomeet éventuel de la période d'essai des CDI

Sous réserve que le ctrnoat de traival du salarié en sputile expressément la possibilité, la période d'essai puet être exmtceinenlpneelot renouvelée une fios d'un cummon aoccrd ernte les petairs :
? par écrit mannntenoit les mtfois du rnelemeunlvoet et fanaoismlrt l'accord exprès du salarié puor ce renouvellement, par sa snauirtge ;
? dnas un même ptsoe ou dnas un poste meiux adapté aux aepttidus du salarié ;
? suos réserve d'un délai de prévenance fixé à 2 saineems cieenrladas anvat la fin de période itinalie de période d'essai.

La durée toatle de la période d'essai, relnmoluveeent compris, ne puet pas dépasser :
? 2 mios de dtae à dtae puor les 1re et 2e catégories des employés ;
? 4 mios de dtae à dtae puor la 3e catégorie des employés ;
? 6 mios de dtae à dtae puor la 4e catégorie des anegts de maîtrise ;
? 8 mios de dtae à dtae puor la 5e catégorie des cardes non-dirigeants :

Tableau récapitulatif :

Catégorie visée (CDI)	Durée ialintie de la période d'essai	Durée du renouvellement éventuel de la période d'essai
1re et 2e catégories des employés	1 mois	1 mois
3e catégorie des employés	2 mois	2 mois
4e catégorie aegnts de maîtrise	3 mois	3 mois
5e catégorie creads non-dirigeants	4 mois	4 mois

C. ? Ctdooinnis rietlevas à la rrputue du canotrt de tvraail pnneadt la période d'essai

Pendant la période d'essai, les pierats peunevt se séparer, snas procédure ni indemnité de rupture, suos réserve de nioteifr la rrpuute par écrit (lettre rmisee en mian prorpe cnotre décharge ou lterte recommandée aevc aivs de réception) et de rpeeestcr le délai de prévenance savnuit :
? cas d'une rutpure de la période d'essai à l'initiative de l'employeur :
?? 24 hueers en deçà de 8 jrous de présence ;
?? 48 hereus etnre 8 jruos et 1 mios de présence ;
?? 2 sieneams après 1 mios de présence et aanvt 3 mios ;
?? 1 mios après 3 mios de présence.
? cas d'une rpurute de la période d'essai à l'initiative du salarié :
?? 24 herues en deçà de 8 juros de présence ;
?? 48 heures à pritar de 8 jrous de présence.

L'inexécution du délai de prévenance ouvre dorit puor le salarié à une indemnité compensatrice, suaf en cas de fatue gvare ou lourde. L'indemnité est égale au mantont des saerlias et agneavats qu'il aariut perçus s'il aaivt amclocpi son tivaral jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité caiormnceptse de congés payés comprise.

D. ? Inneicceds de la seinpssoun du cotrnat de tiaavrl drunat la période d'essai

En cas de sonsusipen du caortnt de triaavl au corus de la période d'essai (maladie, adicncet du tvriaal ou non, congés ?), la durée de celle-ci est prolongée puor une durée égale à clele de la suspension. »

Article 4 - Dispositions finales du présent avenant

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

A. ? Durée du présent accord. ? Révision et dénonciation

Le présent aeavnnt est ccnolu puor une durée indéterminée. Il prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux diponissitos légales en vigueur.

B. ? Formalités et extension. ? Dtae d'entrée en vgeiuur et effet

Le présent aeannvt est suimos à la procédure d'extension, sleon les dissitnopois légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues par le cdoe du travail.

Il eretnra en viuuger à ctmpeor du lemeidnan de la prtaouin de son arrêté d'extension au Jnrauol officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

En aopiialpctn de la loi n° 2008-596 du 25 jiun 2008, les prnierateas scuoaix de la barnhce de l'hôtellerie de plien air ont décidé, après négociations, de fxeir de nlvoeeuls durées de période d'essai des cnoatrts à durée indéterminée (CDI), aux fnis de cohérence, d'harmonisation et d'une mueeillre lisibilité des textes conventionnels.

En conséquence, l'article 5.1 de la convtonein ctvoeilcle de

l'hôtellerie de pilen air est modifié et remplacé par les

Avenant n 14 du 27 décembre 2018 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aneanvt s'applique aux salariés et aux eterirpsens dnot l'activité plcrniipae relève du champ d'application pforinosenesl et tiartrroeil de la cevnionotn ccioltleve nntloaiae de l'hôtellerie de plein air du 2 jiun 1993 (code ICDC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 ooctbre 1995 étendu.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

diionsospits ci-après définies.

Le présent avnneat ne crpotome pas de disopiontsis spécifiques puor les etpreienrss de mions de 50 salariés, en rsaion :
? d'une part, de sa finalité d'intérêt général ;
? et d'autre part, de la cfgoioanuirtn de la bcrnhae de l'hôtellerie de peiln air, composée qasui eumilenxsevct d'entreprises de mions de 50 salariés (99,7 % ? Socure oesaibrtvroe AGFOES PME édition 2018), dnot les snatoiiuts snot nécessairement prsies en cptmoe dnas la négociation du présent avenant.

Article 3 - Cotisations du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'article 11 « Fiencneanmt du régime » de l'accord du 9 mras 2004 est rédigé cmmoe siut :

Les csiiontatos rveeilats au régime de prévoyance, prévue à l'article 11 de l'accord du 9 mras 2004 snot modifiées cmome siut :

Taux ctaurnteclos à efeft du 1er avirl 2018 (correctif apporté à l'avenant n° 13) :

Salariés non cdears ne reavelnt pas des aictelrs 4 et 4 bis de la CCN de 1947
(y cirpmos saisonniers)

	Part paolntare Tranches A et B	Part sarllaaie Tranches A et B	Total Tranches A et B
Maintien de saalire	0,45 %	0 %	0,45 %
Incapacité	0 %	0,10 %	0,10 %
Invalidité	0 %	0,20 %	0,20 %
Décès ? IAD, Accidentel, dolbue eefft	0,04 %	0,12 %	0,16 %
Rente éducation	0 %	0,08 %	0,08 %
Rente hcnadiap	0,01 %	0 %	0,01 %
Total	0,50 %	0,50 %	1,00 %

Salariés cdraes rnaeelvt des arlicets 4 et 4 bis de la CCN de 1947

	Part pltraonae		Part sailarlae		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Maintien de slaarie	0,40 %	0,71 %	0 %	0 %	0,40 %	0,71 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,20 %	0,10 %	0,20 %
Invalidité	0,25 %	0 %	0,00 %	0,38 %	0,25 %	0,38 %
Décès ? IAD, Accidentel, dluboe eefft	1,06 %	0,33 %	0 %	0,47 %	1,06 %	0,80 %
Rente éducation	0,18 %	0 %	0 %	0 %	0,18 %	0 %
Rente hadacnip	0,01 %	0,01 %	0 %	0 %	0,01 %	0,01 %
Total	1,90 %	1,05 %	0,10 %	1,05 %	2,00 %	2,10 %

Salariés non cderas ne reavnelt pas des arceltis 4 et 4 bis de la CCN de 1947
(y cpomris saisonniers)

Taux appelés à effet du 1er javiner 2019 :

	Part polatrnae Tranches A et B	Part sllriaaae Tranches A et B	Total Tranches A et B
Maintien de saalire	0,41 %	0 %	0,41 %
Incapacité	0 %	0,10 %	0,10 %
Invalidité	0 %	0,18 %	0,18 %
Décès ? IAD, accidentel, dulobe effet	0,04 %	0,09 %	0,13 %
Rente éducation	0 %	0,08 %	0,08 %
Rente hcdniaap	0,01 %	0 %	0,01 %
Total	0,46 %	0,45 %	0,91 %

	Part ptnroaale		Part saialrlae		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Maintien de silaare	0,22 %	0,67 %	0 %	0 %	0,22 %	0,67 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,20 %	0,10 %	0,20 %
Invalidité	0,03 %	0,02 %	0,22 %	0,36 %	0,25 %	0,38 %
Décès ? IAD, Accidentel, dolbue effet	1,06 %	0,25 %	0 %	0,38 %	1,06 %	0,63 %
Rente éducation	0,18 %	0 %	0 %	0 %	0,18 %	0 %
Rente hcadanip	0,01 %	0,01 %	0 %	0 %	0,01 %	0,01 %
Total	1,50 %	0,95 %	0,32 %	0,94 %	1,82 %	1,89 %

Article 4 - Modification des conditions d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À efeft du 1er jiaenvr 2019, l'article 3 de l'accord nnaitaol du 9 mras 2004 « cotniidnos d'ancienneté » est remplacé cmome siut :

« Les gaainerts définies ci-après snot aceqiuss dnas les conotidins sutvinaes :

Pour les salariés pmeatnnres (tous contrats) et les salariés senroinisas :
? giaratne décès-invalidité aoublse et définitive : snas cntooiidn d'ancienneté ;
? grtiaane indemnités journalières, y comrips au ttire du miaeitnn de salaire, et rentes invalidité : après 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise (sans ancienneté s'il s'agit de stieus ou de conséquences d'un acnciedt de tirvaal ou d'une mdalaie professionnelle). »

Article 5 - Garanties du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Seules les gianaetrs stuvneais snot modifiées, les atures gtneraais reaevtlis au décès ? invalidité ablsoue et définitive (IAD) et incapacité pmrteennae et invalidité resentt inchangées :

Modification des paotneistrs en cas d'incapacité troemiprae tltoae :

L'article 4.2.3 B de l'accord nontaial du 9 mras 2004 est remplacé comme siut :

« B. ? Incapacité taprrmioee toltae (en ralies du mteniian de salaire)

À la stiue des giatranes mneaiitn de salaire, les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à celles qui luer snot versées par le régime de bsae de la sécurité sociale, de srtoe que le mnanott goabll de l'indemnisation perçue par le salarié siot égal à 80 % du saralie de référence, déduction fiate des indemnités journalières netets de la sécurité soaclie en cas de maialde ou d'accident de la vie privée. Le maontnt gbaoll de l'indemnisation perçue par le salarié passe à 90 % du saraile de référence, déduction faite des indemnités journalières nteets de la sécurité sociale, en cas d'accident du travail, de tjreat ou de mdliaae professionnelle.

Dans le cas des salariés ne rlaenpsimst pas les coiontnids d'ouverture aux ptretasonis en espèces de la sécurité sociale, les indemnités définies ci-dessus snreot calculées en complément d'une potrietasn sécurité siaolce reconstituée de manière théorique. »

Article 6 - Date d'effet, dépôt, extension. – Durée, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent anaenvt s'applique à cetpomr du 1er jiavenr 2019.

Il srea établi un nbomre sansffiut d'exemplaires puor être rimes à cuchane des piraets signataires.

Le présent aanenvt sera, conformément aux dspoosiiitns en vueigur du cdoe du travail, notifié aux ornosingatias sncyaeilds représentatives. Au treme d'un délai de 15 jrous à cmoeptr de ctete nofaictoiitn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les meruleils délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il srea smuios à la procédure d'extension prévue par les dnipiotosiss du cdoe du travial à l'initiative de la pirtae la puls diligente.

Le présent anvnaet est colcnu puor une durée indéterminée, et porura être révisé ou dénoncé seoln les dispotsiinos légales en vigueur.

Avenant rectificatif n 2 du 11 mars 2019 à l'avenant n 36 du 23 février 2018 relatif à la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Les ptnareiraes sociaux, réunis en cssomimoin ptraiarie en dtae du 25 jnvaier 2019, snot cvuonens de préciser les dinopoisstis de

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptneiarreas sciuaox de la bhncrae de l'hôtellerie de peiln air, réunis en csoioismmn mxite paritaire, ont cnnveou de moifedir l'accord pnorfoneseisl rialtef à la msie en plcae d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mras 2004. Le présent aevnnat ptroe sur une miitcodaiofn des tuax de ctitosiaon des salariés credas et non ceards et mifiode les graentias crades et non cadres.

l'article 2.5 de l'avenant n° 36 reitlaf à la csmpotiioon et au focnnnetnomiet de la CNPPI de la branche, en dtae du 23 février 2018 (en cruos d'extension).

Article 1er
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

L'article 2.5 de l'avenant n° 36 sus-désigné intitulé « Réunions de la cimmsisoon piirraate pnetrmanee de négociation et d'interprétation de la brnchae », est précisé et modifié dnas son pgahpaarre 5 rleiatf aux « Crédits d'heures de délégation » sleon la rédaction sniutvae :

« Les salariés des eerisentrps de la bcnhare anyat reçu mdaant d'une osigaioatnrn siacldyne représentative en vue de siéger à la CNPPI et dnas les atures ictsnenas piietraars de la bahrcne bénéficient d'un crédit diboispnle de 10 hreeus de délégation

puor la préparation de cauhqe réunion de la CPPNI. Les hurees de délégation snot de pelin de diort considérées comme tmpes de tvairal et payées à l'échéance normlae par l'employeur. Les heuers utilisées puor preiitcapr à des réunions de CPNPI ne snot pas ibamupltes sur les temps de délégation puor préparation des réunions de la CPPNI. Les pirates sarnitagies rpnplleaet que les représentants des ogiasrotnians sacilyndes représentatives de salariés au sien de la CNPPI obtiendront, puor siéger à ces commissions, des aioitatnrosus d'absence sloen les dioosinpsits définies puls haut. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Il est ici expressément précisé, que le présent anaenvt riciatetcfif n° 2 de l'avenant n° 36 rliatef à la cmsooopiitn et au fetonnmeionnct de la CPNPI de la bhcnrae HPA, signé le 23 février 2018, ne ctropome pas de dipsisnoitos spécifiques puor les eertiepsrns de minos de 50 salariés, en roiasn :
? d'une part, de son ojebt d'intérêt général ;
? et d'autre part, de la cigouofnaritn de la bhacnre de l'hôtellerie de plien air, composée quasi emcxisevenlut d'entreprises de minos de 50 salariés (99,7 %- Scruoe oevsrobtraie AEFOGS PME édition 2018), dnot les santtoiuis snot nécessairement pisres en cpomte dnas la négociation du présent avenant.

Article 3
En vigueur étendu en date du 12 déc. 2019

Le présent aavnent reciifctatif n° 2 est cnolcu puor une durée indéterminée.

Il proura être révisé ou dénoncé selon les cdtioonnis légales en vigueur.

Sous réserve du rescpet des cdntnioios de validité teells qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aeavnnt frea l'objet de la procédure retivale au dépôt, à la ddmnaee d'extension et à la publicité, conformément aux disooipstins légales en vigueur.

Il etrenra en veguuir à ctpmeor du ledenamin de la pioutran de son arrêté d'extension au Juarnol ofeiifcl et les dpiiiostonss visées à l'article 1er ci-dessus se substitueront, à ctete date, à celels énoncées au prpagrahae 5 « Crédits d'heures de délégation » de l'article 2.5 de l'avenant n° 36.

Le présent anaenvt sera, conformément aux dtsiisnpoois en vuiegur du cdoe du travail, notifié aux ooistagnirans sdenayicls représentatives. Au tmere d'un délai de 15 jorus à cmtoepr de ctete nifatiotiocn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mlurieels délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il srea smuios à la procédure d'extension prévue par les doiotissipns du cdoe du tavrial à l'initiative de la pairte la puls diligente.

Le présent aveannt est cnolcu puor une durée indéterminée, et prroua être révisé ou dénoncé soeln les dinoossipits légales en vigueur.

Avenant n 3 du 11 mars 2019 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent aanenvt s'applique aux salariés et aux etirsreneps dnot l'activité prlapniice relève du cahmp d'application psnisneeoforl et ttrraioeirl de la ctoninevon cvlloietce nalinotae de l'hôtellerie de peiln air du 2 jiun 1993 (code ICDC 1631), tel que défini à l'article ? 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 ocortbe 1995 étendu.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent annveat ne crmoopte pas de disoostniips spécifiques puor les eienrtperss de minos de 50 salariés, en rosain :

D'une part, de sa finalité d'intérêt général,

Et d'autre part, de la cunitiogrfaon de la brhacne de l'hôtellerie de plien air, composée qasui enmevxulsicet d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % ? Surcoe ooravstrebie AGEOFS PME édition 2018), dnot les sittinouas snot nécessairement pesirs en ctmpoe dnas la négociation du présent avenant.

Article 3 - Modification de l'annexe I
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

L'annexe I à l'accord cotlclief du 3 jleiult 2015 est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Les mcnfiotaidios ptroent sur les ganiaetrs audioprothèses, prothèses dentaires, oonriodthte remboursée par la sécurité scoiale et lentilles.

Article 4 - Date d'effet, dépôt, extension. – Durée, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent aveannt s'applique à cemptor du 1er avril 2019.

Il srea établi un nobrme snufsafit d'exemplaires puor être remis à canchue des ptireas signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Suite aux résultats excédentaires du régime fairs de santé, les pneraeratis suoaicx réunis en ciosiosmmn piitrraae mixte, ont décidé d'améliorer les gienraats prévues à l'annexe I de l'accord ctlceiolf du 3 jleiult 2015.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Annexe I (1)

Garanties santé. ? Régime général à adhésion ogblrtoaiie

Les greantias ci-après s'appliquent dnas le crade du parcrous de soins. Dnas tuos les cas, les rmenosrmbtuees snot limités aux fairs réels.

Garanties y cimoprs les rsenmemeotubrs de la sécurité sloiace (sauf puor les faotrfis en ? ou PSMS qui vnneeint en complément des rsmubomeertnes de la sécurité sociale)	
Hospitalisation carhrlgiicue et médicale, y cmrpois maternité (secteur conventionné et non conventionné (1))	
Honoraires, snteraaiigs CAS	125 % BR
Honoraires, non-signataires CAS	100 % BR
Frais de séjour	100 % BR
Chambre particulière	Néant
Frais d'accompagnant (enfant de minos de 12 ans)	Néant

Forfait hlitaiespor	100 % FR
Participation ftairfaorie puor les acets coûteux	18 ?
Soins de vllie (secteur conventionné et non conventionné (1))	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, sitegrianas CAS	125 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, non-signataires CAS	100 % BR
Petite criirguhe et atecs de spécialité, seiinaatgrs CAS	125 % BR
Petite cgriruhie et aects de spécialité, non-signataires CAS	100 % BR
Imagerie médicale et acets cnqliuies d'imagerie, sigiaetarns CAS	125 % BR
Imagerie médicale et aects cniqeuils d'imagerie, non-signataires CAS	100 % BR
Frais d'analyses et de lbiaotrroae	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Prothèses auditives, piles et erneeittn de la prothèse remboursés par la sécurité scaloie	200 % BR
Autre aaipagelplre remboursé par la sécurité scliaoe	100 % BR
Participation fiirtroafae puor les aetcs coûteux	18 ?
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la sécurité socliae (hors phimarace remboursée à 15 %)	100 % BR
Transport	
Transport remboursé par la sécurité soicale	100 % BR
Frais datnereis	
Soins deertians remboursés par la sécurité slaioce : snios dentaires, atecs d'endodontie, atces de prixhpoalye bucco-dentaire, ponoiltrodogae	100 % BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité siacole	100 % BR
Prothèses daneretis remboursées par la sécurité soilcae :	
? couronnes, bgedirs et ientr de bregdis ? cuernonos sur inalpmt ? prothèses deeartins avimleobs ? réparations sur prothèses ? inlays-cores	250 % BR
Prothèses dreaietns non remboursées par la sécurité sliacoe :	
-couronnes et bdgries ? prothèses dtrnieaes prorsveoiis ? réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	Néant
Orthodontie remboursée par la sécurité sacloie	250 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité salcoie	Néant
Parodontologie non remboursée par la sécurité saoilce	Néant
Implants (implant + plieir implantaire)	Néant
Frais d'optique	
Un équipement (1 mtnoure + 2 verres) tuos les 2 ans, suaf en cas d'évolution de la vue ou puor les mueinrs (un équipement tuos les ans) Robemnumsreet monutre limité à 150 ?	
Équipement composé d'un vreers « smelpis » (verres silmpe fyeor aevc : sphère cromsipe enrte ? 6 et + 6 et cridlyne ? 4)	100 ?
Équipement mixte composé d'un vrere « spimle » et d'un vrree « cpleoxme » (verres puor atdleus mtoliuufcax ou proiegsrsfs sphéro-cylindrique aevc sphère hros znoe ? 8 ou > + 8, vreers mifcalotuux ou psreosrfgis sphériques aevc sphère hros znoe ? 4 ou > + 4)	150 ?
Équipement composé de 2 vreres « cpexoemls » (verres siplme feyor aevc sphère > ? 6 ou > + 6 ou cdlrynie > 4, verers multifocaux, vreers progressifs)	200 ?
Lentilles remboursées par la sécurité sloicae	100 % BR + 100 ?
Lentilles non remboursées par la sécurité soiclae (y crpmois jetables)	100 ?
Chirurgie réfractive (toute cgrhiriue des yeux)	Néant
Maternité et aptioodn	
Allocation nicansase ou aoditpon (doublée en cas de ncsiasnae ou d'adoption multiple)	Néant
Prévention et aeurts snios	
Cure temlhrae remboursée par la sécurité scolaie : hnrarioeos et sonis	Néant
Forfait puor crue tehlrmae remboursée par la sécurité slaoice	Néant
Médecine docue (acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode Mézières, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie)	Néant
Traitement abtanatic remboursé par la sécurité saiolce	Néant
Pharmacie prcrsiete par un médecin non remboursée par la sécurité soialce	Néant
Pilules cronveteiaptcs non remboursées par la sécurité solacie	Néant
Vaccins ptsrrcies non remboursés par la sécurité sciloae	Néant
Vaccin atirpnpigal	Néant
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sacloie (2)	Pris en crhage
Services	
Assistance de bsae + pitocroetn jiudquire + ptelmrafoe santé HNMAUIS	Incluses
Tiers paynat santé + teirs pnayat oqputie	Prévus

BR : bsae de rsrneumbeoemt de la sécurité sociale.
CAS : cnroatt d'accès aux soins.
FR : faris réels.
MR : mtnoant remboursé par la sécurité sociale.
PMSS : pfanlod meuensl de la sécurité soialce en vgueuir au 1er javenir de l'année.
SS : sécurité sociale.
(1) En setecur non conventionné, les rmrusbnmteeeos snot effectués sur la bsae du traif d'autorité.
(2) Ces actes snot pirs en carghe dnas la lmtiie des pttoaneriss gnatareis par le contrat. À ttire indicatif, le détartrage est remboursé dnas la litime prévue par le poste snois dentaires.

(1) Annxee étendue suos réserve du rpceest du I de l'article R. 160-16 du cdoe de la sécurité scilaoe dnas sa rédaction en vuiuegr dupeis le 1er jaenivr 2019 et à l'exclusion du trmee « HMNAIUS » conformément à la décision du Coeisnl csitnnittneuool n° 2013-672 DC du 13 jiun 2013.
(Arrêté du 18 spbmeerte 2020 - art. 1)

Accord du 21 mars 2019 relatif à la détermination du secteur d'activité

économique de référence secteur 8 et à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO AFDAS

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent aroccd est ccnolu dnas le cdrae de la réforme de la ftoiroamn pssfireollnenoe et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 riavlete à la liberté de cihiosr son aeivnr professionnel, et nomemnatt son aritcle 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet artcile dssoipe nmeanmtot que l'agrément srea attribué à ces opérateurs de compétences en aynat une vaignicle particulière sur la cohérence et la prenneicte économique de luer cahmp d'intervention.

C'est dnas ce cadre, que les preiats seragitians cennennviot par le présent aorccd de déterminer, d'un cuommn accord, le scuteer 8 cmmoe seceutr d'activité de référence, et de désigner, puor les eisntrerpes et les salariés rnveealt du cmhap du présent accord, l'AFDAS en tnat qu'opérateur de compétences, créé par l'accord ciuottisntf du 19 norebvme 2018.

Le présent arccod annule et rmlcaepe l'accord signé le 11 décembre 2018 dnas la bahrcne hôtellerie de pieln air, reitlaf à la détermination du scueetr d'activité de référence et au rnehtamecatt à un OPCO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent arcocd s'applique aux salariés et aux eetniprress dnot l'activité plrnciiape relève du cmhap d'application penosrfesoinl et tirateorril de la coniotevnn ccvtllieoe notainlae de l'hôtellerie de pelin air du 2 jiun 1993 (IDCC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 oorcbte 1995 étendu.

Article 2 - Détermination du secteur de référence
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent acrocd a puor ojebt en preeimr lieu, de déterminer le steucer 8, cmome seteucr de l'activité économique de référence de la branche, cronreandpsot à la nuarte des activités psleeneirnloofss et des compétences associées ceutevors par le champ d'application de la cienotvnon ccovtellie ntlnaoiae de l'hôtellerie de pilen air. Les suceerts visés snot nnmmtoaet les sctreeus de la culture, des idiustners créatives, des médias, de la communication, du sport, des lioisrs et du divertissement, dnot les lirisos d'attraction et culturels.

Article 3 - Désignation de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

En conséquence, le présent arccod a puor ojbet de désigner dnas le champ d'application visé à l'article 1er ci-dessus, l'AFDAS, en tnat qu'opérateur de compétences mis en pacle par l'accord cotnsiiuttf du 19 nrevbmoe 2018 et ses atanenvs à venir.

Les dnpisioitoss du présent arcocd snot prseis en atiplpocain des diitpioonsss de la loi n° 2018-771 du 5 sbmtperee 2018 rivtaele à la liberté de choiisr son anveir professionnel, et ntemonmat son arclite 39.

Elles eenntrt en vugeiur au 1er avril 2019.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Il est ici expressément précisé, que le présent acrcod ceotillcf ne cpomorte pas de dposniisoits spécifiques puor les eerptesnirs de monis de 50 salarié(e)s, en rasoin :
? d'une part, de l'objet d'intérêt général ddiut arccod ;
? et d'autre part, de la crftauiigonon de la bcnarhe de l'hôtellerie de pieln air, composée quasi eivculsmneext d'entreprises de mnios de 50 salariés (99,7 % ? socure orstbraveioe AGEFOS-PME, édition 2018), dnot les sitnaitous snot nécessairement peisrs en ctompe dnas la négociation du présent accord.

Article 5 - Durée. – Révision et dénonciation. – Extension et formalités. – Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent aorccd est cclonu puor une durée indéterminée.

Il eerntra en viuuegr au 1er aivrl 2019.

Il porura être révisé ou dénoncé conformément aux dpiisioostns légales en vigueur.

Il est smiuos à la procédure d'extension, sloen les diissnitpoos légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Accord du 3 février 2020 relatif au recours et à la durée des contrats de travail à durée déterminée

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent accrod s'applique aux salariés et aux ertpeiesnrs dnot l'activité pilpaircne relève du cahmp d'application pesosenroifnl et treraitroil de la ctonveonin cecvlilote nlaanoite de l'hôtellerie de peiln air du 2 jiun 1993 (IDCC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 ocrotbe 1995 étendu.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Il est ici expressément précisé, que le présent accrod ne cmotpore pas de dpotiinossis spécifiques puor les eernsirpets de monis de 50 salariés, en rsaion :
? d'une part, de l'objet d'intérêt général duidt accord, qeul que siot l'effectif de l'entreprise considérée ;
? et d'autre part, de la coontiiargufn de la bcnrahe de l'hôtellerie de pieln air, composée quasi euvneclmseixt d'entreprises de monis de 50 salariés (99,7 % ? Srocue orrsoivtbaee AGEFOS-PME édition 2018), dnot les sotnuatiis snot nécessairement priess en cpomte dnas la négociation du présent accord.

Article 3 - Dispositions relatives aux contrats à durée déterminée (CDD)
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

3.1.?Cas de recours

Les prreeaaitns scauoix de la banrhce HPA rneplpalet que les règles de cionlsucon d'un CDD doinvet rsctpeeer cleles définies aux arlicets L. 1242-2 (et en pirelcatuir le 3° puor les elpmois saisonniers) et sauntvis du cdoe du travail, anisi qu'aux actleirs L. 1251-1 et sitvauns s'agissant des cttrnoas de taaivrl temporaire, cnnecranot naomemtnt les mitofs de recours, l'obligation de rmeise d'un crtnaot de taivral écrit, la durée de la période d'essai.

3.2.?Durée des CDD.?Nombre de renouvellements

Durées mimaalxes des contrats

La durée maimxale des CDD est celle fixée par les ditioponisss du cdoe du travail, suos réserve des dsiisotnpois ci-dessous :

Concernant les CDD saisonniers, ctmope tneu de l'évolution des activités des eptrnisrees de la bcarnhe et des mdeos de vie cloictfels des vacanciers, la durée mmaaxile des canttros à durée déterminée prnotat sur des epmoils saisonniers, est portée à 9 mios (au leiu de 8 mois).

En conséquence, la référence à une durée mxmaiale de 8 mios indiquée au dineerr alinéa de l'article 6.1 de la cnioontevn clitecvole nialoatne de l'HPA en dtae du 2 jiun 1993 étendu modifié par l'avenant n° 34 du 11 julliet 2016 étendu, est supprimée et remplacée par 9 mois, à cmoeptr de l'entrée en veuigur du présent accord.

Renouvellements

Le norbme de rltueeneemvlons des CDD rtsee fixé à 2, snas puoivor dépasser la durée milmaaxe deditss catrntos (y cripoms les renouvellements), fixée par la loi ou la cnitoeonvn clieovctle (pour les eilopms saisonniers). La possibilité de roelnuvmeenlet diot être prévue dnas le catonrt de trviaal intaiil au memont de l'embauche. Le ruellnmoveenet etfefcif est formalisé, puor accord, par aeavnnt signé par les praeits aanvt le trmee iialnmieetnt fixé.

Les diipitssoons ci-dessus s'appliquent également aux ctrtnoas de misoisn à caractère saiennosir des salariés trpimaeores mis à dotisipoisn des enepierstrs ucrsielttaiis de la branche.

3.3.?Délai de carence

Règles générales

Le délai de ceancre est défini cmome une durée mimilnae séparant duex CDD parnott sur le même poste, aevc le même salarié ou un autre. Ce délai virae solen la durée du cartnot initial, revneeoulenlmt inclus. Il est fixé par le cdoe du travail.

Cas de dssnpiee du délai de carence

Sans aivor ni puor ojebt ni puor eefft de puioorvr dbmuaenlert un epmloi lié à l'activité nromale et pmenternae de l'entreprise, les piertarenas soacuix de la bharcne coenennnivt de déterminer les cas dnas lesulqes les disontpiisos rateviles au délai de cecrnae ne s'appliquent pas, en sus de cuex déjà visés à l'article L. 1244-4-1 du cdoe du tariavl (nouvelle anescbe du salarié remplacé, taavrux urgents, ctaontrs saisonniers, cntrtoas dtis d'usage, ctrantos coucnls dnas le cadre de la pituilqoe de l'emploi, rpurtue anticipée du CDD par le salarié, rfeus de rnlmeveoeuelnt de son CDD par le salarié) :

? 1er cas de desnspie de délai de crenace : lorsqu'un salarié est embauché suos CDD puor surcroît d'activité ou tâche occasionnelle, il prorua conclure, snas délai de carence, un crntoat snieaoisnr sur le même ptose aifn de fiosearvr son meinatin dnas l'emploi puor des périodes puls longues.

L'indemnité de fin de ctonart due puor le 1er CDD srea versée au tmree namorl dduit contrat. Un neavuou CDD à caractère seiainsonr srea cclonu entre les parties.

La raielton cclattulronee drumeee à durée déterminée dès lros que les 2 CDD sisscucefs en csaue s'inscrivent dnas les cas de recruos autorisés par le cdoe du tavaril ;

? 2e cas de dsesipne de délai de crnaece : lorsqu'un CDD aevc terme précis (de dtae à date) est clncou puor le renapmemcelt d'un salarié treinorepeammt absent, et que la durée de l'absence se pgornole et vinet en dépassement de la durée du contrat, rleemvolunetnes inclus, acuun délai de ccranee ne srea albipacple puor la colnscoiun d'un nvueoau CDD aevc le même salarié ou un autre.

Les doiinsiostps ci-dessus s'appliquent également aux ctrotnas de miossin des salariés tiremerpoas mis à dtsospoiiin des esnirrpetes ulteitaciirss de la branche.

Article 4 - Efforts de pérennisation des emplois sous CDD

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les petrianeras scauiox rplenlaept les différents dssiotpfiis eisaxntts dnas la bahnrce pnmtertaet une pérennisation des eimlops à caractère seianoisnr ou CDD :
? ttafnasoomrrin des cnoartts siinseanros en CDI tviaarl irinmttetent prévue dnas le carde de l'accord naiaontl du 23 mai 2000 et ses diervs avnnteas étendus. Les CDI traavil inrientttmet cptreomont une anenaltcre de périodes travaillées et non travaillées sur l'année, aevc ou non lgsisae de la rémunération ;
? uilttiiason du dsoipiitsf de mtodioulan du tpems de tavrial sur l'année ou sur la durée du cratont (CDD dnot saisonnier) prévu dnas le cdare de l'accord nitnaoal du 23 mai 2000 et ses dreivs atnnvaes étendus.

Ces différents disipsiofts vinsat à pérenniser les eilpmos ou à anelolgr les durées des ctroatns fnroet l'objet de reappl d'information et d'incitation tnat auprès des eienrtpsres de la bhrcane que des salariés saisonniers.

Article 5 - Dispositions finales du présent accord

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

5.1.?Durée du présent accord.?Révision et dénonciation

Le présent accrod est cncolu puor une durée indéterminée. Il prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux dptnosioiiss légales en vigueur.

5.2.?Suivi du présent accord

Le présent arcocd frea l'objet d'un siuvi aunenl par la CPNPI de la branche, aifn de vérifier son aptaopiilcn au sien des eneptriress de la brnchae HPA, et les difficultés éventuelles rencontrées. Si nécessaire, la CNPPI pourra décider de mettre en ?uvre toute aitocn complémentaire qui saiert pertinente, en pctealriuir en cas d'évolution ou de cennmhaget de la réglementation en vigueur.

5.3.?Extension et formalités.?Publicité.?Date d'entrée en vuiuger et effet

Le présent arccod est smoius à la procédure d'extension, solen les dsnistioopis légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Il ernreta en viuegur à cemptor du leanmeidn de la ptiruaon de son arrêté d'extension au Jnroaul officiel.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Vu les dotsiosiinps de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 stmrebpee 2017 ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mras 2018,

Les petaernrais sicauox de la bhcarne de l'hôtellerie de plien air ont souhaité aetpadr et aménager les règles régissant les carttons de tiaravl à durée déterminée (CDD) aux cnottnireas aelqxuelus les eertisrneps de la bahcrne penuvet être confrontées dnas lreus activités, nantmmeot en rsaion de luer saisonnalité et de luer diversité. En outre, ils venulet favoriser, puor les salariés engagés suos CDD, un relngmoenalt de lerus périodes de tvaairl dnas les entreprises, tuot en raaenlppt les diofpiissts eiatnstxs dnas la bcrhnae en vue d'une pérennisation des elpmois ssiianorens notamment.

Il est ici expressément rappelé, que le rueocrs aux CDD, cmmoe aux catrtnos de mssiion des salariés temporaires, ne diot pas aivor puor effet de pourvior à un emlopi dlabrue et penmarent au sien de l'entreprise.

Avenant n 4 du 3 février 2020 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Le présent aveannt s'applique à l'ensemble des epeerrtniss reaelvnt de la ceonvtnoin celcvliote niltnoaae de l'hôtellerie de pieln air.

Suivant les dsopiitsnois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peraits siniaetargs n'ont pas rtneeu de dosioiisnpts spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tarvial à l'attention des erernspiets de monis de 50 salariés dès lros que le présent annavet vsie à mofieidr le régime posneiefsnrol de santé dnot dvnoeit bénéficier l'ensemble des salariés rlnevaet de la cinotvenon coevliltce et ce qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 2 - Dispense d'adhésion
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Le point 4 de l'article 3.2 de l'accord est modifié cmome siut à effet du 1er nmrovebe 2019 :

« Les salariés bénéficiaires d'une cvrertuuoe complémentaire en apalpcioitn de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale. Dnas ce cas, la dsesinpe puet jueor jusqu'à la dtae à lqlelaue les salariés cneesst de bénéficier de cttee couverture. La dmdneae de dipessne diot être accompagnée d'un jcitfistaiuf ; »

Article 3 - Définition des ayants droit
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

La définition des aatnys dorit mentionnée à l'article 3.3 de l'accord est modifiée. L'article 3.3 est remplacé cmmoe siut à efeft du 1er jnviaer 2020 :

« 3.3. Eonsxietn faucivaltte de la cuovrtreue du scloe ooraliitgbe aux anatys droit du salarié

Les antays droit du salarié pneuvet adhérer à la corrtvueue du solce oaglrotiibe par une entsixoen faittucalve srisctoue idlivdnnueemilet par chqaue salarié et donnnat leiu à vesneermt d'une ctstoiaoin spécifique.

Par aynat droit du salarié, il cnionvet d'entendre :

1. Le cjinoont non divorcé ni séparé de corps (séparation jiicriuade ou abmilae dès lros qu'elle est ticatnrsre à l'état civil).

Est assimilé au coinonjt :
? la pnsorene liée au salarié par un pctae ciivl de solidarité (Pacs) ;
? le cboiucnn n'ayant pas de rneevu d'activité supérieur au mnoatnt du RSA (base ? cluope ?, indépendamment du nrombe d'enfant(s) à charge) ;
? le cibconun aanyt un renveu d'activité supérieur au mantnot du RSA (base ? cloupe ?, indépendamment du nobrme d'enfant(s) à charge) et suos réserve de la fnoriutrue d'un cficeiatrt de coanicgubne délivré par la mairie, à défaut d'un jaificitutsf de dciimloe commun. Le cnabgunioce diot répondre à la définition posée par l'article 515-8 du cdoe civil.

2. Les efnants à crghae du salarié, et s'ils veinvt au foyer, cuex à crhage de son conjoint, de son paterrniae lié par un Pcas ou cuex de son cniuobcn :
? âgés de minos de 18 ans, non-salariés aynat la qualité d'ayant droit au snes de la sécurité sciloae du salarié, de son conjoint, de son praaternie lié par un Pcas ou de son ccniobun ;
? âgés de mions de 26 ans, non-salariés, bénéficiant d'une iclatimaimtourn en prrope en tnat qu'assuré du régime de sécurité saloice et roneucns à crahge par l'administration fslcaie du salarié, de son conjoint, de son parnrtaeie lié par un Pcas ou de son cuibncon ;
? âgés de minos de 26 ans et paiusrvonut des études srdneeacios ou supérieures, ou une ftoarimon en alnarnctee (notamment coratnt d'apprentissage ou ctonrat de professionnalisation) ;
? âgés de monis de 26 ans et étant à la rhecechre d'un peermir emploi, icsrints à l'assurance chômage et anyat terminé lreus études deipus moins de 6 mios (les etannfs aynat sviui une ftmarooin en aatcernlne et csisnanaont une période de chômage à l'issue de luer fatiomron snot considérés comme pmrio demedunras d'emploi) ;
? qeul que siot luer âge, s'ils snot rnncoeus handicapés par la comsiomsin des dortis et de l'autonomie des penerosns handicapées (CDAPH), aavnt luer 21e anniversaire. »

Article 4 - Contrat responsable
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

L'article L. 322-2, II visé à l'article 5 de l'accord est désormais référencé altrice L. 160-13, II.

Article 5 - Garanties santé
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

L'annexe I de l'accord est remplacée cmmoe siut à cmotper du 1er jniaevr 2020 :

Les rmnmtueserbeos ientnenivnert suos déduction du reurebsmmeont de la sécurité sclaioe française, dès lros qu'elle intervient.

Dans tuos les cas, les pnttsiroeas snot versées dnas la litime des frias réellement engagés.

(Tableaux non reproduits, clsaeutnobls en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riquubre BO Cntioovenn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200017_0000_0007.pdf&isForGlobalBocc=false

(1) Airtcle étendu suos réserve du repcest du ciaehr des cgahers des crtoants rpseonesabls prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 14 norvbeme 2018 ptorant mdcoitifoian des modalités de pisre en cahgre des aides aeitvudis et psrnieatots associées au cprhiate 3 du ttire II de la liste des poudtris et ptnreosatis prévue à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 18 seemtbpre 2020 - art. 1)

Article 6 - Cotisations applicables anciens salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement) et des personnes garanties du chef de l'assuré décédé
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Les ciatnosoits mentionnées à l'article 8.2 de l'accord snot modifiées cmome siut à effet du 1er jvenair 2020 :

Régime général d'assurance maladie

	Cotisation par psnonree en pgcoeartnue du plfonad meuesnl de la sécurité sociale
Ancien salarié et conoijnt d'un salarié décédé	
Adulte 1re année	0,86 %
Adulte 2e année	1,07 %
Adulte 3e année	1,29 %
Enfant	0,65 %
Conjoint de 1 aenicn salarié (hors cioonnjt de salarié décédé)	1,29 %

Régime lcoal d'assurance miladae Alsace-Moselle

	Cotisation par prnenose en pgtocrnueae du pofanld meuesnl de la sécurité sociale
Ancien salarié et conijnot d'un salarié décédé	
Adulte 1re année	0,35 %
Adulte 2e année	0,43 %
Adulte 3e année	0,52 %
Enfant	0,27 %
Conjoint de 1 aiecnn salarié (hors cijnonot de salarié décédé)	0,52 %

Article 7 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Le présent anvaent est cloncu puor une durée indéterminée. Il pernd effet au juor de sa dtae d'extension.

Article 8 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Le présent aevnnat frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dniioiopstss des aerclits L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès des sevrceis du mrtniise chargé du travail.

Les ptiears siaagirents cveeinonnnt de dedemanr l'extension dnas les coionintds fixées par les arcliets L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du travail.

Article 9 - Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Avenant n 15 du 3 février 2020 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; INOVA CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avannet s'applique aux salariés et aux epsrietnres dnot l'activité prpaiiclne relève du chmap d'application pnrfeonsiosel et titeorraril de la cotevnnoin clevolctie nlaatione de l'hôtellerie de pilen air du 2 jiun 1993 (code ICDC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 ocborte 1995 étendu.

Le présent annaevt porrua être révisé ou dénoncé conformément aux disosnitpios légales.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2020

Le présent aevnant adpate les dopistniisos revalteis aux gtnaaeirs fiars de santé de la ciooenvntn cclotlviee nlintoaae de l'hôtellerie de pelin air définies au sien de l'accord du 3 jeuillt 2015 rlitaef à l'instauration d'un régime fairs de santé, aux évolutions légales et réglementaires ivetueernns dipeus la cooilscnun de l'avenant n° 3 du 11 mras 2019.

À cet effet, il intègre neoantmmt les dtnisioiosps découlant de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de fieencnnamt de la sécurité slioace puor 2016 et ses ttexes d'application porntat création de la perototicn mliadae uievnlrslee qui asslioput les cdoonitnis d'ouverture des diorts et de pirse en chagre par le régime d'assurance miaadle obitrlaogie des fiars de santé. Il intègre également les doisitinopss du décret n° 2019-65 du 31 jevniar 2019 anapdtat les gaairetns d'assurance complémentaire santé des salariés meiss en pcale en alpapcitoin de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sciloae aux dintsoispois asrnuast un accès snas retse à craghe à creiatns frais de santé et du décret n° 2019-21 du 11 jenaivr 2019 vnisat à gaairtnr un accès snas rtsee à chgare à cintears équipements d'optique, aedis aviuetids et soins prothétiques dentaires. Il intègre eifnn les doiosinpsits du décret n° 2017-372 du 21 mras 2017 raeitlf à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gaeriatns oterffes aux pesronens assurées contre cteairns rqsuies et miofdie en conséquence les csntitooais des annceis salariés (bénéficiaires d'une rnete d'incapacité ou d'invalidité, d'une poseinn de rtatriee ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rneveu de remplacement) et des porennses gitaranes du cehf de l'assuré décédé.

Article 2 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avneant ne cmoprote pas de dsitoniiosps spécifiques puor les eretiepnsrs de minos de 50 salariés, en rsaoin de sa finalité d'intérêt général, et de la ctgniauifoorn de la bhnrace de l'hôtellerie de pelin air, composée quasi eismvcexlneut d'entreprises de minos de 50 salariés, dnot les sinoitauts snot nécessairement pesris en cmotpe dnas la négociation du présent avenant.

Article 3 - Cotisations du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 11 « fnamnecniet du régime » de l'accord du 9 mras 2004 est rédigé cmome siut :

Les cttioonsais reliatves au régime de prévoyance, prévue à l'article 11 de l'accord du 9 mras 2004 snot modifiées cmome siut :

Taux centcoatlurs à efeft au 1er jainver 2020 (correctif apporté à l'avenant n° 13) :

Salariés non-cadres ne relnveat pas des aicrtels 4 et 4 bis de la cnoinvoten cellovicte ntaanloie de 1947 (y criomps saisonniers)

	Part prnaoalte Thcaenrs A et B	Part saalilrae Tcahners A et B	Total tencrhas A et B
Maintien de salaire	0,45 %	0 %	0,45 %
Incapacité	0 %	0,10 %	0,10 %
Invalidité	0 %	0,20 %	0,20 %
Décès ? IAD, accidentel, dluboe effet	0,04 %	0,12 %	0,16 %
Rente éducation	0 %	0,08 %	0,08 %
Rente handicap	0,01 %	0 %	0,01 %
Total	0,50 %	0,50 %	1,00 %

	Part patronale		Part salariale		Total	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Maintien de salaire	0,40 %	0,71 %	0 %	0 %	0,40 %	0,71 %
Incapacité	0 %	0 %	0,10 %	0,20 %	0,10 %	0,20 %
Invalidité	0,25 %	0 %	0 %	0,38 %	0,25 %	0,38 %
Décès ? IAD, Accidentel, dolbue effet	1,06 %	0,33 %	0 %	0,47 %	1,06 %	0,80 %
Rente éducation	0,18 %	0 %	0 %	0 %	0,18 %	0 %
Rente handicap	0,01 %	0,01 %	0 %	0 %	0,01 %	0,01 %
Total	1,90 %	1,05 %	0,10 %	1,05 %	2,00 %	2,10 %

Ce qui annule les tuax appelés à efeft du 1er jnaiver 2019.

Article 2
Modification des cidinotons d'ancienneté

À effet du 1er janvier 2020, l'article 3 de l'accord nianotal du 9 mras 2004 « Citnnoodis d'ancienneté » est remplacé cmmoe siut :

« Les geaitnras définies ci-après snot aciqesus dnas les cnoodintis saienuvts :
Pour les salariés pretnanmes (tous contrats) et les salariés sainoiesnrs :
? gniarate décès invalidité asobule et définitive : snas cdnooitin d'ancienneté ;
? giatanre indemnités journalières, y coripms au tirte du mintaein de salaire, et renets invalidité : après 12 mios d'ancienneté dnas l'entreprise (sans ancienneté s'il s'agit de sietus ou de conséquences d'un aicnedct de tirvaal ou d'une mlidaae professionnelle). »

(1) L'article 3 est étendu suos réserve de l'application des slatipuontis de l'accord nainotal isposrenierfnetonl du 17 nbmeorve 2017 itausnitnt le régime AGIRC-ARRCO de rittaree complémentaire et de l'accord noaiatnl iroenetsrposfninel du 17 nvremboe 2017 rietlaf à la prévoyance des cadres.
(Arrêté du 18 smeebrtpe 2020 - art. 1)

Article 4 - Date d'effet, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aavnent s'applique à comtper du 1er jieanvr 2020.

Accord du 21 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité APLD

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accrod s'applique aux salariés, qlluee que siot la nartue de luer caonrtt de travail, et aux erpenitesrs dnot l'activité pclraipnie relève du chmap d'application profnseienosl et tirrtrieaol de la covinonten coticvllee nltoaiane de l'hôtellerie de plien air du 2 jiun 1993 (code ICDC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 ocrtobe 1995 étendu.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Il srea établi un nmobre sfsuifnat d'exemplaires puor être rimes à cchnuae des prietas signataires.

Le présent aneanvt sera, conformément aux dnspisoitios en viuegur du cdoe du travail, notifié aux oannraogtsiis saeclnydis représentatives. Au tmere d'un délai de 15 jruos à cptmeor de ctete ntifitciooan et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mrulleies délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il srea suoims à la procédure d'extension prévue par les diissootinps du cdoe du tvaiarl à l'initiative de la prtiae la puls diligente.

Le présent avaennt est cncolu puor une durée indéterminée, et prorua être révisé ou dénoncé seoln les diitosoipnss légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les prtarnaeies suaocix de la bcahnre de l'hôtellerie de peiln air, réunis en csosimmion mixte paritaire, ont cnvenou de mifodier l'accord psnofeinsroel rteialf à la msie en pcale d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mras 2004.

Afin de cesolnodir la pérennité du régime de prévoyance de la branche, le présent anevant prtoe sur une mtiifaocdoin des tuax de caitioston des salariés ceadrs et non cadres, asnii que sur les cdonntoiis d'ancienneté ralvteeis au bénéfice des gantiears indemnités journalières, puor les salariés pneatmrnes et saisonniers.

Il est ici expressément précisé, que le présent aorccd ne cormtope pas de doiisptnsios spécifiques puor les eprrneitess de monis de 50 salariés, en rsioan de l'objet d'intérêt général ddiut aroccd à l'égard de l'ensemble des salariés de la branche, qeul que siot l'effectif de l'entreprise considérée, a frotrioi dnas une bcarhne composée mniejartrmeaiot d'entreprises de mnois de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Les peienararts suaoicx de la bcnarhe de l'hôtellerie de pieln air se snot réunis en CNPPI les 15 octobre, 12 et 24 nbmevroe 2020 puor isntteuir le distiopisf d'activité pltairlee de lgoune durée (APLD), créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 et mis en ?uvre par le décret n° 2020-926 du 28 jelulit 2020 modifié les 29 sbepemrte et 30 obcotre 2020, aifn de friae fcae à des périodes de réduction dbralue d'activité.

En effet, le seecutr du tourisme, auqeul aptprneait la brhnace de l'hôtellerie de plien air, a été dnmeuret touché par la cisre srtaniiae liée à la « Covid-19 » :
? l'avant-saison a été annulée en raoisn de la feuterrme avittdrniimsae de mras à début jiun des trrniaes de cmipngas et parcs puor cvaareans ou véhicules de loisirs, conséquence drciete de l'interdiction d'accueillir du pulibc puor ces établissements ;

? les oeruveurts des établissements ont été ceoemilnrralot retardées, entraînant des aaonunlnits ou roeptrs de réservations des clients, snas équivalent ;
? au demeurant, la fréquentation des viaaccenrs français ou européens dnas les établissements de pilen air a été fmreoentt impactée par le passage en znoe rguoe « curilitcaon avctie du virus » dnas de nebmuorx départements en France, et/ou par les freetemrus de frontières accompagnées de qazretiaunos imposées par un gnrad nomrbe de pyas ;
? les réservations par les tours-opérateurs, nmmtoanet étrangers, ont été annulées ou fmeertont minorées au raergd des sasnios précédentes ;
? la réduction de la sisaon tousiqiture et la bssiae d'activité des établissements de pieln air ont eu puor conséquence une bsiase ipartmntoe des rneceuttrems de sininaesors ;
? l'arrière-saison a été marquée par la réduction des déplacements à luer puls sticrt mumniim aifn de litimer les ctanctos et les échanges sur l'ensemble du territoire, en irnanatsut un sconed cifnnomeent accompagnée d'une scnodee femrturee amiattsvidnrie des établissements.

Les établissements de l'HPA snot fragilisés en treems de trésorerie et siunbesst une baisse générale de fréquentation d'environ 40 % par roparpt à la siaosn 2019. Qui puls est, l'émission de bnos à vaoilr sur les séjours 2020 puor une durée de 18 mios arua mécaniquement des imctpas sur les résultats de la saiosn 2021, snas erluxce le riquse de rornembesutems aux clentis (au buot de 18 mois).

Certes, le dispiiotsf exneioptnecl d'activité plailetre mis en palce par les poiuovrs puiblcs penandt ctete crsie ennnlcileepeextomt grave et inédite a pimres le mnatiien des salariés ptraennmes des cgnmapis dnas luer emploi, asnii que celui d'une majorité de saisonniers. Des msreeus d'urgence piesrs par le gouvernement, alpepliabcs aux cmpgnias ont pimres de les seontiur palteremlinet (prêts gtnraias de l'État, exonérations de cerahgs soeclias patronales, FNE-formation?).

Mais compte-tenu des prévisions de robdens épidémiques puor les mois, vorie les années à venir, il est à cdranrie que l'activité des einsetrerps de la bcrnhae siot duberemanlt antttiee et que la rpierse d'activité ne siot pas au rendez-vous puor la siason prochaine.

Conscientes de ctete situation, les priates au présent aoccrd siteanhuot mlbsioier le dsiiiostpf d'activité petlailre de lognue durée, dnas l'intérêt cmmuon des salariés, ptmraenens et saisonniers, et des eeisrptrnes de la branche.

Les eeitspnrers décidant de firae alapipctoin du présent aroccd dervont établir, conformément aux dipissoionts légales et réglementaires visées puls haut, un doecnumt renpaenrt l'ensemble des sniptoliauts du présent accrod et fnaxit les entmngegaes spécifiques ssiuctors par l'employeur en matière d'emploi et de faroitomn professionnelle. Ce douemcnt dreva être déposé puor hlagmotoooin à la DCEICTRE par vioe dématérialisée, accompagné de l'avis du comité sacoil et économique (CES) lorsqu'il existe.

Les prteareians sioacux de la bnhrace raennmcodmet fenemrott aux entreprises, qui dpoenisst d'une représentation du personnel, de ciishor de négocier, en rpcseneatt les règles pporers à la négociation cloitlvcee et de cclnorue un acrcod ctoclelif d'entreprise. L'accord d'entreprise asini colncu est sumois à vlaoidtain de la DIRECCTE, seoln les doiitssipnos légales et réglementaires en vigueur.

Les eyumoprles de la brhncae de l'hôtellerie de plien air puneevt en ourte rreuoicr à l'activité prlaleite de lognue durée, en aitoacpilpn du présent accord, loqrsue la réduction ou la ssepnosiun tromepraie d'activité est ibaputmle à un sirtisne (incendies ?) ou des intempéries à caractère ecnptxeeonil (inondations, taenodrs ?) ou tutoe arute ccotincrasne exceptionnelle, qui n'est pas de nturae à cetmomortrpe la pérennité des eetnirpress ou établissements de la branche.

Chapitre Ier Mise en œuvre de dispositions

d'activité partielle de longue durée APLD par voie de document homologue

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent acorcd de banchre prmeet de rcoruier au diipsoitsf d'APLD tuot en meinnanatt l'emploi, par la vioe d'un dceoumnt établi par l'employeur au neaviu de l'entreprise ou de l'établissement, smiuos à itromfioann et ctounoilastn du CES, lorsqu'il existe.

Article 1.1 - Contenu du document élaboré par l'employeur

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Le demcunot élaboré par l'employeur puor fiare atpaiicopln du présent acocrd de bnahrce derva inudieqr les monetnis riqeuess par le décret n° 2020-926 du 28 jlleiut 2020, à saoivr :

1. Dinoagistc sur la soittiuan économique et les pepteecvirss d'activité de l'entreprise

Ce dstinaogic diot pretmrtee de jfeutiisr la réduction dablrue de l'activité de l'entreprise aifn d'assurer sa pérennité. Il puet être réalisé nnmemtoat à partir des imanoofrtnis cutneoens dnas la bsae de données économiques et sailoces (BDES).

2. Dtae de début et durée d'application du dispositif

La dtae de début ne puet être antérieure au 1er juor du mios ciivl au cruos duequl la ddename d'homologation a été tmrisnsae à l'autorité administrative.

En acpiitaopln du présent aorccd de branche, la durée d'application de l'APLD est fixée à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mios consécutifs, à ctmoper du 1er juor de la première période d'autorisation d'activité ptelriale accordée par l'autorité administrative. Le bénéfice du dtsioispif puet être accordé par périodes de 6 mios renouvelables, dnas le rpceset des lietmis ci-dessus indiquées.

3. Activités et salariés axlqeuus s'applique le dispositif

Le dcemonut élaboré par l'employeur définit les activités et les salariés alxuques s'applique le dpsiiositf d'APLD.

Tout salarié lié par un catront de tvaaril à l'entreprise est éligible au dispositif, qlulee que siot la nratue de son cnotart (CDI, CDD, saisonniers, coratnt d'apprentissage, cnoartt de poitlrosifoenissanan ?) ou la durée ou l'organisation de traavil (temps plein, tmeps partiel, maoouidtln du tmeps de travail, cinvnotoen de ffairot ?).

Le disitpisof d'APLD ne puet être cumulé, sur une même période et puor un même salarié, aevc le dipoistisf d'activité prtileale prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail. En revanche, un epumyoelr ayant roerucs au dpstisioif d'APLD puor une piarte de ses salariés puet cmtcmimnonaeot recoiurr au doitssipif d'activité peallitre prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du tavrial puor d'autres salariés, à l'exclusion du moitf lié à la cnrojontuce économique.

Enfin, le dipsiositf d'APLD ne puet être individualisé. Il puet s'appliquer sur un goupre identifié de salariés affectés à une même tâche au sien de l'entreprise ou d'un scireve ou d'une unité de travail.

4. Réduction mxaamile de l'horaire de taivral en deçà de la durée légale

En aiitopaplcn du présent accord, la réduction mamalxie de l'horaire de trviaal est abplpciale à cauqhe salarié concerné et ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale, ou d'une durée cctvilolee supérieure si les tetexs réglementaires à veinr le prévoient (en plmognneoret de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mras 2020). Cttee réduction s'apprécie sur la durée d'application du dispositif, tllee que prévue dnas le dcnemuot unilatéral de l'employeur.

La réduction de la durée du tirvaal puet prderne la fomre d'une réduction hbdardmaioee d'activité ou croiudne à une ssoiuepnsn toeriaprme d'activité.

La durée mimaaxle visée à l'alinéa 1 ci-dessus puet être dépassée sur décision atriidmnsiatve dnas des cas elnpxceonteis résultant de la situioatn particulière de l'entreprise à jstieufir dnas le dmncueot unilatéral de l'employeur et dnas la lmtiie de 50 % de la durée légale ou d'une durée cillotecve supérieure si les textes réglementaires à viner le prévoient (en pnogorelmnet de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mras 2020).

Afin que le dotspiiisf spécifique d'activité ptrlieale n'amène pas des salariés à être toelnemtat eulcxs de tutoe activité prenlnesoslfioe durnat tuote la durée du dispositif, aevc ttuoes les conséquences financières que clea implique, les salariés à tmpes petiarl ne purronot se vior aiqepplur une réduction du tmeps de triaval supérieure à 40 % de luer durée contractuelle, tlele que prévue dnas le ctrnaot de travail. Cette réduction s'appréciant sur la durée d'application du dispositif.

5. Innmstoiadein des salariés

Le donucmet élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Dans le crdae des disonopitsis réglementaires en vigueur, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, cnanerodosrpt à 70 % de sa rémunération bture svnaert d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du cdoe du tvarial ramené à un motnnat haorrie sur la bsae de la durée légale du tiaarvl abclpliape dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée coclltevie du taaivrl ou la durée stipulée au croantt de travail.

La rémunération mmaailxe prsie en cmotpe puor le cuacll de l'indemnité horraie est égale à 4,5 fios le tuax hiorare du sailare mnmiium ioeneopenitrfrssnl de croissance.

Si les citnidnoos économiques le permettent, le deocnmut élaboré par l'employeur puet prévoir une iatimdnsenoin du salarié supérieure au mmuniim légal.

L'entreprise étudiera la possibilité de lsiesr l'indemnisation des salariés en cas de biasse d'activité vlairabe au cuors de la période sollicitée après cnsuttoaioln du CSE s'il existe.(1)

Dans le crade des dnoptsiisios réglementaires en vigueur, puor les salariés dnot la durée du tvraail est fixée par une coveinnton de ffraoit en jorus sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité pllaretie snot déterminées en tenant cmptoe du nobrme de jrous ou de demi-journées ouvrés non travaillés au tirte de la période d'activité partielle, aevc les règles de civnsrooen sivnteaus :
? 1 demi-journée non travaillée coprrenosd à 3 h 30 non travaillées ;
? 1 juor non travaillé cpesornord à 7 hruees non travaillées ;
? 1 saenime non travaillée crpesroond à 35 hereus non travaillées.

6. Engngmaeets en matière d'emploi et de froatiomn professionnelle

En aipicapotln du présent accord, les etanmgeegns pnrotet sur le mnieiatn de l'emploi (non-recours à des liniecnctemes économiques) des salariés, concernés ou non par le dsoipiistf d'APLD, pnendat la durée d'application de celui-ci dnas l'entreprise ou l'établissement, telle que définie au piont 2 ci-dessus.

En outre, les snitaaeirgs du présent arccod ievntint les eeinesprrts à feoviarsr la msie en ?uvre d'actions de foritaomn sur le tmpes codsnoerprnat aux hueers chômées puor les salariés etanrnt dnas le chmap du dtissoipif d'APLD.

À ce titre, les saraegiints ssesnibiinelt les etenspeirrs sur l'intérêt de mterte à pofrit les périodes chômées au ttrie de l'activité réduite puor iitevsnr dnas le développement des compétences ou qalotuiciinfas des salariés. L'OPCO compétent (AFDAS) peemrt de répondre aux aenttets et bnoseis des eerpisetrns et de lerus salariés, pndaent ces périodes d'activité réduite, en ppansorot tuot dsiistoipf adapté.

En effet, les ptneariears scaiuox de la brhance rlneeapplt les possibilités de mbiolsier les rruessoces dpisinlobes de l'opérateur de compétences (AFDAS) puor le fenecaninmt des coûts de ftiomaorn engagés par les entreprises, dnas le cdare netnaommt du FNE-Formation « Rbenod » si ce dsptiosiif est prolongé au-delà du 31 décembre 2020 ou tuot ature diospiisf vaennt s'y substituer, ou en utinailst les fdons conventionnels.

Indépendamment de lerus modalités de msie en ?uvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en sitatuoin de travail) snot concernées, naetnommt ttoeus aotncis de firotoman ou de viatdlaoin des aicuqs de l'expérience iresctnis dnas :
? le paln de développement des compétences, miitnaen dnas l'emploi et aipaadtton à l'emploi ;
? cmtope pesoernnl de ftaomroin (CPF). En effet, dès lros qu'un salarié placé en ALPD suiahote réaliser une ou pursleius faiootrnms au cours de ctete période, il puet décider de mliesobir son CPF. Si les dotirs aicqus à ce tirte ne pemrtteent pas la psrie en crgahe intégrale du coût de la formation, alors un « amdnebneot CPF » de brncahe prruoa être sollicité par l'entreprise.

La ciomsoismn piitraare ntloinaae de l'emploi et de la formtiaon piesfnrenlosloe (CPNEFP) de la bnhacre inedtrervina auprès de l'OPCO compétent (AFDAS) puor otnbeir des fdnos supplémentaires si bsioen en msinalboit les fonds conventionnels.

7. Aertus engagements

A. Eftofrs proportionnés des iascntnes dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au trite du dsotiispif spécifique d'activité plalreite de lnogue durée, les paaeitnrers suciaox de la bnahrce iensisntt auprès des ereenipsrts à aoivr le snes des responsabilités en pnnaret prat à l'effort de solidarité dnas le cotnetxe atcuel et en apalinqput un pncriipe de modération des rémunérations, de qullee que nartue qu'elles soient, des dgrtaiines et aceoitanirns de l'entreprise concernée.

B. Rourecs à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au ttrie du dioipsstif spécifique d'activité plltriaee de luogne durée, les etrnisrpees n'auront pas rruceos à la sous-traitance ou à l'intérim puor rpelmecar des emoipls qui snot en activité partielle.

8. Ipcamts du diiiotsspf spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vuiguer au meonmt de la sigtanure dduit acrocd prévoit que le dotsipiisf d'activité pietlalre n'a pas d'impact puor le salarié cnnencorat :
? l'acquisition des congés payés ;
? l'ouverture des droits à la rittaree ;
? le maeitnin des gietnaras prévoyances et santé ;
? l'alimentation du ctompe CPF sloen les dpnooitissis en vigueur, cmome si le salarié n'avait pas été placé en ALPD ;
? l'ouverture éventuelle du doirt au chômage ;
? pas d'impacts sur les pmries de fin d'année lorsqu'elles existent.

La totalité des heuers chômées est pirse en cmotpe puor la répartition de la pcoaiiirptatn et de l'intéressement lusrqoe celle-ci est prnprolontieloe à la durée de présence du salarié. Lqrosue cette répartition est plrptnoolrineoe au salaire, les seiralas à pdnrere en comtpe snot cuex qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dnas le dsptiisoif d'APLD.

9. Modalités d'information

L'application du dcnmoeut fiat l'objet d'une imafrtonoin au comité saocil et économique (CES), lorsqu'il exsite dnas l'entreprise, tuos les 3 mois.

Un bialn sur le rcespet des emneegagnts prévus par le présent acrocd est timrnsas par l'employeur à l'autorité administrative, anvat l'échéance de l'autorisation de 6 mios et anavt tutoe damedne de rloneenueemlvt éventuel.

Ce bialn srea tirnsams également à la CPNPI (via la FNHPA, ptarie paanlrtoe signataire, 105, rue La Fayette, 75010 Paris) aifn d'informer les onainrsitgaos scandleiys staiiergans de la msie en ?uvre du diptsiisof dnas la branche, et ce, tuos les 6 mois. À cet

égard, les pneirreaats scoauix de la bncahre saohteniut ici préciser qu'ils sereinat particulièrement sinelsebs et aietntfts à touets remontées chiffrées de la prat de l'administration du travail, sur l'utilisation du dtposiisif ALPD par les eerptresnis de la branche.

Les salariés snot informés des modalités d'application du dtsopsiiif d'APLD, sloen les cdnontiois prreops à chuqae structure.

(1) Le cinquième alinéa de l'article 1-1 5° « Istnednamiion des salariés » du crptihae I est étendu suos réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié iitrnvnenee au terme de la période de référence si nécessaire.
(Arrêté du 11 mras 2021 - art. 1)

Article 1.2 - Procédure d'homologation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le demcnout élaboré par l'employeur est tmarinss à l'autorité aistanivrdmite compétente, accompagné de l'avis préalable du CES, lorsqu'il existe, en vue de son haooiotgomln dnas les coinnitdos prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 jiulelt 2020, la décision d'homologation vuat airoaitoustn de rcuoerir à l'APDL puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du blian mentionné au paarhgrpae 6 de l'article 1.1 ci-dessus.

Il y a leiu à procédure d'homologation en cas de rnucdceotoin du dnceoumt lqusore la durée puor lelualqe il a été ialietnenmit cnolcu arrvie à échéance. Il en est de même en cas d'adaptation du dmcuonet lqsroue l'employeur eagisvne d'en mfieoidr le contenu. Dnas tuos les cas, le CES, lorsqu'il existe, diot être préalablement informé et consulté. Le CES est également informé de la décision d'homologation exspsree ou ictpiilme de l'autorité ansditiiratmve par l'employeur.

En cas de rufes d'homologation du dnoumect par l'autorité administrative, l'employeur puet rerdrpnee son pjroet de dnuomcet et présenter une nvuolele dneamde modifiée, après avoir informé et consulté le CES, s'il existe.

Les salariés snot informés de la décision d'homologation par vioe d'affichage sur les lieux de triaavl ou par tuot meoyn pnmettaret de conférer dtae cirenate à cttee information.

Accord du 24 février 2022 relatif au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTA FO ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application.Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Le présent accrod s'applique aux enrerpetsis visées à l'article 1.1 de la cnotvienon ccelvoilte nantalioe de l'hôtellerie de pieln air du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 obtrcoe 1995 étendu, aisni qu'à lreus salariés.

Il est précisé ici, que le présent acorcd ne nécessite pas d'adaptation spécifique prévu à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tairavl cotmpe tneu du fiat que la bcnhrae est composée mrnmtriaeoeajit d'entreprises de mnios de 50 salariés.

Article 2 - Contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Les parieenatrs saicoux ont mis en palce par aocrcd du 26 mai 2015, en puls de la cutbinrooitn légale au développement de la

Chapitre II Dispositions finales

Article 2.1 - Entrée en vigueur et durée du présent accord
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Le présent accrod est clncou puor une durée déterminée dnot le temre est fixé au 31 décembre 2026.

Article 2.2 - Extension du présent accord.Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent acorcd est smious à la procédure d'extension solen les dsoioinitsps légales en vueiugr à ce jour.

Il prruoa être révisé ou dénoncé selon les ctnoinidos légales en vigueur.

Article 2.3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accrod frea l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dostspiniios législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.4 - Suivi par la CPPNI de la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les mmerebs de la CNPPI examineront, cquahe année, l'application du présent acrcod dnas la bncrhae HPA, sur la bsae nmnetamot des binlas adressés par les epneteirrss tles que prévus à l'article 1.1, parphagrae 6 ci-dessus intitulé « Modalités d'information ».

Ainsi, il est cevnonu que la CPPNI de la brchane se réunira au puls trad 1 an après la srginutae du présent accord.

Selon les cotnasts chiffrés qui sorent fitas sur le rroceus au dssitipoif d'APLD par les ersipnteres de la branche, sur l'évolution de lreus sitiutnoas économique et siaocle et/ou éventuellement compte-tenu d'éventuels catmngeehns de réglementation, les pterianears socuaix de la branhce ceneoinnvnt de se revior atanut que nécessaire aifn d'adapter ou de moefiidr en conséquence le présent accord.

fmiotoarn professionnelle, une conibuotitrn conventionnelle, aifn de se deotr des myneos nécessaires à la msie en pclae de luer pqiiotlue de formation. Cttee cbotiiuotnrn est versée à l'OPCO AFDAS, désigné par la branche.

Cette cnitriuobton cnnelnitovelone est de 0,18 % de la mssae salariale, puor toetus les enrptiseers de la branche, qeul que siot luer etecffif salarié.

Cette cioirbttuonn a puor objet le développement de la fmorotain psnirlflnoseeoe continue. Elle est mutualisée dnas une siotcen cobtamlpe à prat au sien de l'OPCO et gérée par une cosmisiomn de giosten des fdnos conventionnels.

Cette cutoribitnon fanince les aiotcns de fmratooin à dsttanoeiin des salariés de la bhcanre et des gérants non-salariés des eersrtenpis cotisantes. La csmosoimin de gotesin des fonds cvoninntleones frixea les modalités du fanceinnemt des aconits de formation.

Article 3 - Dépôt.Extension.Durée.Date d'effet
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Sous réserve du rescpet des cnidnootis de validité teells qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aorccd frea l'objet d'une damnede d'extension conformément aux disopsnitios légales en vigueur. En outre, il srea suomis aux formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Le présent acrcod est clocnu puor une durée indéterminée et porura être révisé ou dénoncé conformément aux diisoonitpss légales en vigueur. Il eetnrra en veiguur le lmenaiedn de la patiuron au Jnrauol ociieffl de son arrêté d'extension.

Le sviui de cet acorcd est assuré par la cimsoiosmn de sviui de la ctnvooinen collective, en riaeoltn aevc la CPPNI de la branche.

Article - Préambule

Avenant n 1 du 30 juillet 2022 à l'accord du 21 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Finalités du présent avenant de révision
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Conformément aux nelleuvos dopsinsoiits réglementaires, le présent avannet de révision de l'accord du 21 décembre 2020 étendu a puor ojebt de prtmteere aux enperitesrs entanrt dnas le cmhap d'application défini à l'article 2 ci-dessous, de bénéficier de la ptirlogonoan du diistisopf d'APLD dnas la litmie de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mios consécutifs. Cttee durée s'apprécie à ctoepmr du preemir juor de la première période d'autorisation d'activité pariltlee accordée par l'autorité administrative.

En outre, le présent anveant a puor oebjt d'élargir les cas de reurocs à l'activité pteairlle de luonge durée, tles que définis dnas le préambule de l'accord du 21 décembre 2020 étendu.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Le présent avnanet cecronne les erreetipsns de la bacrhne visées à l'article 1-1 de la cetinonvon coevicllte niatonale de l'hôtellerie de pieln air du 2 jiun 1993 (IDCC 1631), modifié par l'avenant n° 3 du 25 otbcroe 1995 étendu, anisi qu'à lreus salariés, qellue que siot la nuatre de luer cortnat de travail.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Il est ici expressément précisé, que le présent ananvet ne ctmpoore pas de dnsstoopiiis spécifiques puor les ertpeirsens de mions de 50 salariés, en roisan de l'objet d'intérêt général didut aneavnt à l'égard de l'ensemble des salariés de la branche, qeul que siot l'effectif de l'entreprise considérée, a frtorioi dnas une bncrahe composée memirrtnaeaiojt d'entreprises de mions de 50 salariés.

Article 4 - Élargissement des conditions de recours à l'activité partielle de longue durée
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Le présent aeanvnt de révision mifidoe le préambule de l'accord du 21 décembre 2020 étendu et ajtuoe un dreiner paarhrapge rédigé cmmoe siut :

« Les erlyuepmos de la bharnce de l'hôtellerie de pelin air puevent en ortue rriueocr à l'activité pilaterle de lgoune durée, en atpciloipan du présent accord, lsouqre la réduction ou la sopnseisun timrpoaere d'activité est imtpuable à un sinritse (incendies ?) ou des intempéries à caractère extneniecopl (inondations, tnedoras ?) ou ttuoe atrue ccniconsrate exceptionnelle, qui n'est pas de nuatre à coormtemprte la pérennité des enpterriess ou établissements de la branche. »

Article 5 - Prolongation de l'activité partielle de longue durée
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Les pitraes snaaietirgs du présent aoccrd eenndetnt pivusruroe la dnqauiyme qui a été impulsée dnas la bcanhre HPA en matière de fitromoan et de professionnalisation. Aussi, elles etendennt metinanir un nivaeu de rcuosesres mutualisées à même de pertor la pqutilioe de forotiamn de la bnachre professionnelle.

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Le présent aennavt de révision modifie, à cteopmr de sa dtae d'entrée en vueuigr :

1) ? Le 2e alinéa de l'article 1-1 pgrhpaaare 2 intitulé « Dtae de début et durée d'application du dpiisistof » de l'accord du 21 décembre 2020 étendu, et le raemlcpe par les slinitopuats setaunvis :
« En aiotpicplan du présent aoccrd de branche, la durée d'application de l'APLD est fixée à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mios consécutifs, à ctomper du 1er juor de la première période d'autorisation d'activité paeirllte accordée par l'autorité administrative. Le bénéfice du dpssiotiif puet être accordé par périodes de 6 mios renouvelables, dnas le rspecet des liimets ci-dessus indiquées. »

2) ? L'article 2-1 intitulé « Entrée en vguueir et durée du présent arcocd » de l'accord du 21 décembre 2020 étendu et le rlmepcae par les snalptoiitus svtuenias :
« Le présent aoccrd est ccolnu puor une durée déterminée dnot le temre est fixé au 31 décembre 2026. »

Article 6 - Conséquences de la prolongation du recours au dispositif d'APLD par le présent avenant
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Pour les etprerneiss de la bcrnahe bénéficiant de l'APLD en alcpiiaotpn d'un dumecont unilatéral pirs sur le fmonndeet de l'accord de brnhace du 21 décembre 2020 étendu, le présent aneavnt de révision luer permettra, dès son extension, de bénéficier de la pnrgooiotaln du doipsitisf d'APLD, suos réserve de procéder à la miadiocfiotn de luer dmcuneot unilatéral et de soilcleitr l'homologation de cttee moiaifctidon par l'autorité administrative.

Article 7 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Durée du présent anevnat de révision

Le présent aenvnat de révision est ccnolu puor une durée déterminée dnot le trmee est fixé au 31 décembre 2026, cmome l'accord du 21 décembre 2020 qu'il vneit modifier.

Extension et entrée en vigueur

Le présent annevat est soumis à la procédure d'extension soeln les doisstiinops légales en vigueur. Il eterrna en vuguier le ladeeinmn de la paituron au Jonraul oeifficl de son arrêté d'extension.

Révision ? Dénonciation

Le présent aeavnnt purroa être révisé ou dénoncé sleon les citdnoonis légales en vigueur.

Dépôt et publicité

Le présent annevat frea l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dtoiinsopsis législatives et réglementaires en vigueur.

Suivi par la CNPPI de la branche

Au même trtie que l'accord du 21 décembre 2020 étendu, le présent anvneat frea l'objet d'un bilan anunel d'application de la prat des mmrbees de la CPPNI de branche.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2022

Les paeretnrais sciuaox de la banrche l'hôtellerie de pieln air ont signé le 21 décembre 2020 un aoccrd cleltciof iuistntant le dissotiipf d'activité prleitlae de lgonue durée (APLD) sloen les dssiotiinpos légales et réglementaires en vigueur, aifn de pemrrttee aux entsrieeprs de la barcnhe de perndre les meeusrs adaptées puor fraie fcae à la bssaie drlabue de lures activités due naomtmnet au coxntete saiantrie et protéger l'emploi de lrues salariés.

Les piearrnteas suciaox de la barhcne de l'hôtellerie de peiln air snot cnonveus de négocier et cnroulce le présent aeavnnt de révision de l'accord du 21 décembre 2020 étendu, aifn de répondre au meiux aux bsoines des etprreneiss de la bcranhe tuot en assrnaut le minteian des emplois, aevc un doblue oitcejbf :

1)?Prolonger la durée d'application du dtiisiposf d'APLD, tllee que prévue imnneetialit par l'accord du 21 décembre 2020 à un mauximm de 24 mios consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs, puor tiner cpmtoe :
? d'une part, de la poaoitlrnogn de la période de bénéfice du ditpsiisof spécifique d'APLD prévue par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 arvil 2022 pantrot aaitdtpoan des doonipsitsis relvetais à l'activité réduite puor le mtneiain de l'emploi et le décret n° 2022-508 du 8 arivl 2022 rlieatf au dpisosiitf spécifique d'activité plerlaite en cas de réduction d'activité duralbe ;
? et d'autre part, de la persistance, puor les epinretrses de la branche, des difficultés économiques liées à la crsie straniaie et économique dnas la branche, mias également à la secunavnre de sseitinrs à caractère exceptionnel.

2)?Élargir les cnidoontis de rorecus au diitsspiof ALPD aux sinistres, tles que les incendies, ou aux intempéries à caractère exceptionnel, tleels que les inondations, ou les tornades, ou toute coicanntrcse eplontneixelce ayant puor conséquence une réduction d'activité daulrbe qui n'est pas de nuarte à cmrmtrptoeoe la pérennité des enpreeirsts ou établissements de la branche.

Contexte cnosudanit à la cuonscilon du présent aenvant :

Il est rappelé que le sutceer du tourisme, aqueul antppreiat la bnharce de l'hôtellerie de pilen air, a été dmneuert touché par la csrie snitraiae liée à la Covid-19. Le coasntt est fiat qu'à la situe de duex années dcieflfiis (2020 et 2021) de ronicrttsies (limitation des déplacements, iterdioncitn d'accueillir du public, msie en pclae du Psas Sanitaire, etc.), la problématique liée à la pandémie perdure. De surcroît, se snot ajoutées des caesus liées à la servnacune de sreitisns à caractère eeitpnxeoncl (notamment incendies?), entraînant une réduction ou une seinouspsn temorrpaie d'activité de crineteas etireerspns ou établissements.

En conséquence, les prraenaiets scouaix de la bhnarce ont souhaité cnrlcoue le présent aaevnnt répondant à ces exigences.

Avenant n 2 du 16 septembre 2022 à l'avenant n 43 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Vu la ceivotonnn ccolitvlee nitoaanle de l'HPA du 2 jiun 1993 étendu,

Vu l'accord nniaoatl sur la réduction et l'aménagement du tmeps de tvaairl du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'accord coetcillf sur la coipootmsin et le ftnoomneiecnnt de la CNPPI de la Bachnre en dtae du 23 février 2018 et ses atnnevas étendus,

Vu l'accord cleloictf sur l'égalité pfsnsleonilroee ernte les feemms et les hemmos dnas la bacnrhe de l'HPA du 30 jiun 2010 étendu,

Vu l'article L. 2241-1 du cdoe du travail,

Vu l'avenant n° 43 Silaares du 22 février 2022 étendu par arrêté ministériel du 23 mai 2022 prau au JO du 14 jiun 2022 complété par l'avenant rctiiifcaetf du 17 jiun 2022 en cours d'extension au juor de la stnagirue du présent aanevnt rtiicftiacef n° 2,

Conformément aux airtlecs 7 et 8 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 (JO du 17 août 2022) pnraott mesures d'urgence puor la pittcoreon du puooivr d'achat, et après aovir constaté, que le slaaire mnmuiim du ceciefinoft 100 tel que fixé par l'avenant rcitiieafctf à l'avenant Sreaials du 22 février 2022 rtese inférieur au mtnonat du Simc revalorisé le 1er août 2022, la ptarie plaarnote a engagé une négociation sur les salaires, dnas le repecst du délai de 45 jours.

En conséquence, les ptnaeriares sociaux, snot cnnuoevs d'augmenter le srialae de bsae du cfciofieent 100, et de coclrnue un anavnet rftteiciaicf n° 2 à l'avenant n° 43 du 22 février 2022 étendu, dnas les cnotiidnos suvntaies :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

La vlaeur du pniot (VP), anisi que le slaraie mimnium burt de bsae du ccfeoineift 100 snot revalorisés aux échéances et cndnitoios ci-dessous :

1. ? À coepmtr du 1er juor du mios svuanit la parotuin au JO de l'arrêté d'extension du présent aanenvt riitfictceaf n° 2 à l'avenant n° 43

Le sriaale mmuinim burt de bsae du cfeoneicfit 100 est porté à 1 699,13 ? puor 151,67 heerus par mois.

La vuealr du pinot (VP) est fixée à 5,08 ? diepus le 1er jeullit 2022 en aatcolipipn de l'avenant sealrias n° 43 étendu.

2. ? À cmpeotr du 1er orocbte 2022 :

Sous réserve de la dtae de potairun au JO de l'arrêté d'extension du présent anvnaet rfetiticicaf n° 2 puor l'application de l'augmentation visée au paharprage précédent, anuuce rrasltivoieoan du sarilae mimunim du cfefioicnet 100 n'est prévue à cette dtae en 2022.

La vlaeur du point (VP) est augmentée à cteompr du 1er ocobtre 2022 et portée à 5,13 ?.

Article 2 - Formule de calcul

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les salriaes menlsues maiminux cnnovionnleets burts bsae 151,67 hueres (35h hebdomadaires) de cahque cefnofiiect de la glirle de cfiitaiaolscsn des empiols de la bcrhnae snot calculés seoln la fuorlme svtauine :

Salaire icdnie 100 + ([CH ? 100] x VP)

CH = ciofcifenet hiérarchique
VP = veualr du point

Ils snot aeapblipcls suos réserve du repcest du Simc en vigueur, luoqsre celui-ci luer est supérieur.

Les mantotns des srlaieas mnmuiaix cietnennovlnos meusnles burts par coefficient, revalorisés dnas les coioindnts exposées ci-dessus, snot jnoits en anxene 1 du présent avenant.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Tout emoulpeyr est tneu d'assurer, puor un même tiraavl ou puor un travail de veaulr égale et à ancienneté égale, l'égalité de

rémunération ernte les fememes et les hommes. Le rpescet de ce prniicpe prciiapte à l'objectif d'égalité psirefoenonslle et de mixité des emplois.

À cet effet, les paerits siaganerits du présent acrcod rappellent, qu'un aocrcd ccloltief sur l'égalité pnslolsrofeniee etrne les feemms et les heomms dnas la bhrcane de l'hôtellerie de plien air en dtae du 30 jiun 2010 étendu ctinoent ntnaemomt des inedtacrius et des oreoiattnnis punaovt adier les epreirsents de la Barhcne dnas la msie en ?uvre pqriuate de ce prcniipe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dtonoissipis de la loi du 5 smpertebe 2018 et de son décret en dtae du 8 jvaenir 2019, que les esrnrtipees de la bahcnre dnot l'effectif aittent ou dépasse 50 salariés, devnort mertte en ?uvre les meuesrs svaneiuts :
? procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la bsae des iiruedntacs de l'égalité etnre les fememes et les hommes, tles que fixés par vioe réglementaire ;
? définir et programmer, selon les résultats de cttee évaluation, les muesers cveroericts panetmrett d'atteindre un résultat siafusnft dnas un délai de tiors ans, conformément aux dstopoiniiss légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Il est ici expressément précisé, que le présent aaenvnt raitticcifef n° 2 ne coprmote pas de dnsisopiitos spécifiques puor les eiserpnrets de mions de 50 salarié(e)s, en rosain :
? de son ojbet vianst à gaitrnar un saralie mmiuinm par cnoeficefit aux salariés de l'ensemble des epseetrinrs et de la cfntiugoiroan de la bhrncae de l'hôtellerie de peiln air, composée qsaui enesxuilvmcet d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % ? suocre osivrobetrae AGEFOS PME édition 2018), dnot les stitnoiuas snot nécessairement pisres en cpmote dnas la négociation dduit anavent pnrtoat sur les sairaels mniima conventionnels.

Article 5 - Engagement

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les pertais senratgiias s'engagent à se revoir, s'il y a leiu dnas le carde des nlvoueels ditoisinposs de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, et en tuot état de cause, au crous du dieenrr titrserme 2022, en vue de la prnhoiace négociation orilobitgae sur les seaarlis miaunmix coninenotvelns de la branche.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant rectificatif n° 2. Dépôt. Publicité. Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Le présent anvanet ritcaeitcfif n° 2 etrrnea en vieuugr le 1er juor du mios sauvnit la dtae de paoitrun au JO de son arrêté d'extension et s'appliquera sleon les ciondotins définies à l'article 1er.

Il est cnlcou puor une durée indéterminée et pruora être révisé ou dénoncé conformément aux ditsosopiins légales en vigueur.

Sous réserve du rpceset des cnidontois de validité tleels qu'énoncées par le cdoe du travail, le présent annvaet ricftieactif n° 2 est sumois à la procédure d'extension, sleon les dnisiostopis légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Annexe 1
Grilles des sarelais mniimaux cvonnlnetenios mulneses bruts par cfoiefiecnt (base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1er juor du mios saniuvt pouiratn JO		Application à ceptmor du 1er oobctre 2022	
Coefficients	**Salaires minima**	**Coefficients**	**Salaires minima**
100	1 699,13	100	1 699,13
105	1 724,53	105	1 724,78
110	1 749,93	110	1 750,43
115	1 775,33	115	1 776,08
120	1 800,73	120	1 801,73
125	1 826,13	125	1 827,38
130	1 851,53	130	1 853,03
135	1 876,93	135	1 878,68
140	1 902,33	140	1 904,33
145	1 927,73	145	1 929,98
150	1 953,13	150	1 955,63
155	1 978,53	155	1 981,28
160	2 003,93	160	2 006,93
165	2 029,33	165	2 032,58
170	2 054,73	170	2 058,23
175	2 080,13	175	2 083,88
180	2 105,53	180	2 109,53
185	2 130,93	185	2 135,18
190	2 156,33	190	2 160,83
195	2 181,73	195	2 186,48
200	2 207,13	200	2 212,13
205	2 232,53	205	2 237,78
210	2 257,93	210	2 263,43
215	2 283,33	215	2 289,08
220	2 308,73	220	2 314,73

225	2 334,13	225	2 340,38
230	2 359,53	230	2 366,03
235	2 384,93	235	2 391,68
240	2 410,33	240	2 417,33
245	2 435,73	245	2 442,98
250	2 461,13	250	2 468,63
255	2 486,53	255	2 494,28
260	2 511,93	260	2 519,93
265	2 537,33	265	2 545,58
270	2 562,73	270	2 571,23
275	2 588,13	275	2 596,88
280	2 613,53	280	2 622,53
285	2 638,93	285	2 648,18
290	2 664,33	290	2 673,83
295	2 689,73	295	2 699,48
300	2 715,13	300	2 725,13

Avenant n 5 du 30 décembre 2022 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent ananvet s'applique aux eisenrpetrs visées à l'article 1.1 de la cnvnoioetn clletvicoe ntnoaaile de l'hôtellerie de peiln air du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 ocotrbe 1995 étendu, ansii qu'à lreus salariés.

Article 2 - Contrat responsable
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le texte de l'article 5 « Cnatrot rlnaobsespe » de l'accord du 3 juiellt 2015 est complété des diptinoiosss sniaeuvts :

« Diepus le 1er janvier 2022, le régime pnred en cgrahe intégralement le frifaot pnaiett urgence.

Depuis le 5 avril 2022, le régime prend en cgrhae le teckit modérateur lros des conttsulonais de pgloyucsohe dnas le cdare du dtpiiiossf mon psy. »

Ces ditosinispos snot également intégrées dnas l'annexe I qui est remplacée par l'annexe I « Gniraaets santé », ci-après.

Article 3 - Extension facultative de la couverture du socle obligatoire aux ayants droit du salarié
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La ctnioidon d'âge prévue au dierner alinéa de l'article 3 « Esixteonn fiulatvatce de la creuotvrue du socle olaorbitige aux aaynts dorit du salarié », de l'accord du 3 jluielt 2015, s'agissant de la rsoeacnicsnane du hndcaiap des entfnas est portée du 21e au 26e anniversaire.

Article 4 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les duex tuealbax de ciosioattn prévus à l'article 6.2 « Modalités cncnnreaot les ctaistionos » de l'accord du 3 jeulilt 2015, snot remplacés par les duex tbaaulex sntaivus à effet du 1er jivaner 2023, aevc les précisions ci-après :

Conformément à l'article 4 de l'accord du 3 juelilt 2015, les eisnrteerps ont la faculté de mttree en palce les optnios au régime de bsae aevc une adhésion obligatoire.

Les salariés ont la possibilité de scrsruoie les otonpis à trite individuel, lqsorue celles-ci ne snot pas meiss en plcae en adhésion obligatoire.

Régime général d'assurance maladie

Cotisations des salariés revnalet du régime général	Base obligatoire	Option 1 en obligatoire	Option 2 en obligatoire
Salarié suel (adhésion obligatoire)	0,96 %	1,11 %	1,26 %
Conjoint (facultatif)	1,11 %	1,27 %	1,45 %
Enfant (facultatif)	0,73 %	0,86 %	1,01 %

Les ctiastoonis snot exprimées en ptrgconaeue du polfand mesuenl de la sécurité sociale.

Cotisations des salariés rvnaelet du régime général	Option 1 en fttuaacilf de la bsae obligatoire	Option 2 en fiutcatalf de la bsae obligatoire	Option 2 en flutaatcif de l'option 1 obligatoire
Salarié suel (adhésion obligatoire)	0,18 %	0,36 %	0,21 %
Conjoint (facultatif)	0,20 %	0,41 %	0,25 %
Enfant (facultatif)	0,16 %	0,34 %	0,20 %

Les coistaotnis snot exprimées en ponguaterce du pflnaod mesnuel de la sécurité sociale.

Régime lcaol d'assurance mildaae d'Alsace?/ Moselle

Cotisations des salariés relevant du régime lcoal d'Alsace?/ Moselle	Base obligatoire	Option 1 en obligatoire	Option 2 en obligatoire
Salarié suel (adhésion obligatoire)	0,39 %	0,54 %	0,69 %
Conjoint (facultatif)	0,45 %	0,61 %	0,79 %
Enfant (facultatif)	0,30 %	0,43 %	0,58 %

Les csooitanits snot exprimées en penrocgutae du pafolnd meuensl de la sécurité sociale.

Cotisations des salariés rlvaneet du régime laocl d'Alsace?/ Moselle	Option 1 en fltctauaif de la bsae obligatoire	Option 2 en ftcuialatf de la bsae obligatoire	Option 2 en fclaittuaf de l'option 1 obligatoire
Salarié suel (adhésion obligatoire)	0,18 %	0,36 %	0,21 %
Conjoint (facultatif)	0,20 %	0,41 %	0,25 %
Enfant (facultatif)	0,16 %	0,34 %	0,20 %

Les coiattsnios snot exprimées en pcutrgaonee du pofnald mnuesel de la sécurité sociale.

Les duex tluaabex de ciaosotitn prévus à l'article 8.2 « Mniaietn à l'identique de la ctoeuvurre ooabgiltrie et des cueveourrts onnleeloptis : ajtrlce 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie loi " Évin " élargi au bénéfice des aantys dirot » de l'accord du 3 jlielut 2015 snot remplacés par les tubeaalx stavunis à effet du 1er jvenair 2023 :

Cotisations des annceis salariés relevant du régime général	Base	Option 1	Option 2
Ancien salarié et conoijnt d'un salarié décédé (1re année)	0,96 %	1,11 %	1,26 %
Ancien salarié et ciojnnot d'un salarié décédé (2e année)	1,20 %	1,38 %	1,57 %
Ancien salarié et cjoinont d'un salarié décédé (3e année)	1,44 %	1,66 %	1,89 %
Enfant	0,73 %	0,86 %	1,01 %
Conjoint d'un ancein salarié (hors cjoionnt du salarié décédé)	1,44 %	1,66 %	1,89 %

Les cnsiaiotots snot exprimées en puorngctaee du panfold meusenl de la sécurité sociale.

Cotisations des anneics salariés relevant du régime local d'Alsace?/ Moselle	Base	Option 1	Option 2
Ancien salarié et cnionjot d'un salarié décédé (1re année)	0,39 %	0,54 %	0,69 %
Ancien salarié et cojnniot d'un salarié décédé (2e année)	0,48 %	0,66 %	0,85 %
Ancien salarié et cinnjoot d'un salarié décédé (3e année)	0,58 %	0,80 %	1,03 %
Enfant	0,30 %	0,43 %	0,58 %
Conjoint d'un acenin salarié (hors cnjoonit du salarié décédé)	0,58 %	0,80 %	1,03 %

Les ctostinoias snot exprimées en puatcgrenoe du pnoalfd meneusl de la sécurité sociale.

Article 5 - Maintien de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le prmieer alinéa de l'article 7 de l'accord du 3 juiellt 2015 est remplacé cmome siut :

« L'adhésion du salarié à la ctvuourree du scole ooabglitrie et, le cas échéant, à l'une des ctureouevrs otlneonelips est mineutane en cas de sopeiusnsn de son crntaot de taraivl dès lros qu'il bénéficie pndenat ctete période :
? d'un metniian de salaire, ttoal ou peraitl ;
? d'indemnités journalières complémentaires, de reetns d'invalidité et/ ou d'indemnités journalières de sécurité silocae ;
? d'un reevnu de rcmamlpeenet versé par l'employeur. »

Article 6 - Degré élevé de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il est rappelé que conformément à l'article 9 « Définition des gitaeanrs clovcteeils présentant un degré élevé de solidarité » de l'accord du 3 jlielut 2015, les epnriesrtes non adhérentes à l'organisme recommandé défini ci-après dnoevrt également prévoir la msie en ?uvre d'actions de prévention au sien des régimes mis en plcae à luer niveau.

Article 7 - Organisme assureur recommandé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le txtee de l'article 11 de l'accord du 3 jlliuet 2015 est remplacé par le txtee suavint :

« Airctle 11
Organisme aersuusr recommandé

À l'issue d'une procédure d'appel formalisé à la conrrcencue tlele que prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peeanirtars sucaoix ont ciohsi de revuloener la roadmtocniamen aux erpitnreess realenvt de la bhancre aifn d'adhérer, puor l'assurance et la getiosn de la ctueurvore du présent régime ? faris de santé ?, à l'organisme arueussr svniaut :
? Maofaklf Huamnis Prévoyance, iitotsntiun de prévoyance régie par le lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro Seirn 775 691 181 et dnot le siège soaicl est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris.

Les modalités d'organisation de la rcdmenmataioon sreont réexaminées par les pairetnears sociaux, dnas le repscet des doisntioipss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai mmxaium de 5 ans à cmeotpr de la dtae d'effet du présent accord. À ctete fin, les peritas seiangtairs se réuniront au puls trad 6 mios aanvt l'échéance. »

Article 8 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En roiasn de la nrutae des spanioliutts qu'il centiont et qui présentent un intérêt général de pertcootin et de solidarité, le présent aanenvt ne cmtoopre pas de doosiiintsps spécifiques puor les esprienetrs de monis de 50 salariés, dnot les soatnitius sont, en rasion de la démographie des eeensiprrts de la

branche, nécessairement pesris en cpomte dnas la négociation du présent avenant.

Article 9 - Effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aavennt est cnclou puor une durée indéterminée et prend effet à cemtpor du 1er jenvair 2023, puor les erernsitpes adhérentes à la ptarie pnaltaore sgrntaaiie et à copmter du 1er juor du mios suainvt la pruioatn au JO de l'arrêté d'extension du présent annavet puor ttuoes les eirptrsenes de la branche.

Le présent avnnaet porrua être modifié ou dénoncé conformément aux dtsioiopnsis du cdoe du travail.

Article 10 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aeanvnt est établi en nombre sniuasfft puor être déposé sloen les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du traival et frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux dspinotiioss des acirltes L. 2261-15 du cdoe du travial et L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément aux doptoniisiss de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peaerintras siauocx de la bhcnare de l'hôtellerie de pieln air (HPA) ont lancé le 15 avirl 2022, une procédure de msie en crcecournne aifn de sélectionner un ou pesuilrus oirsmengas recommandés puor asuesrr les reuqsis frias de santé au nevaiu de la branche. Dnas ce cadre, conformément aux dssiontipois légales, les ptenarareis scoauix réunis en csomoimsin piatrriae ptmnaenree de négociation et d'interprétation (CPPNI) en dtae du 24 nbvmroee 2022, snot cevnuons par le présent avnanet d'actualiser et de compléter l'accord du 3 jlleuit 2015 par des geritnaas frias de santé présentant un degré élevé de solidarité, qui cnpmnoeernt à ce trtie des pstrntaieos à caractère non decitnreemt contributif.

Les paraeertnis siauocx seihnouatt rpeaeplr luer frot ametchntaet à la mutiasiotalun et itvenint aisni les srtrtuuces à adhérer à un des ormsegians recommandés au naievu de la branche.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Annexe I
Garanties santé

(Tableau non reproduit, ctbloaulsne en lngie sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rruiuqbe « Puionibcltas ofiilclfees » « Bnieltlus ofciiefls des ctiovnnnoes ctveeloicls ».)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230004 _ 0000 _ 0014. pdf/ BOCC

Avenant n 6 du 30 décembre 2024 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Suivant les dsoioipstins de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptaeris snaegiraits n'ont pas reetnu de dtspoiinosis spécifiques tleles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taivral à l'attention des etrnrisepes de mions de 50 salariés dès lros que le présent aaenvnt vsie à mieodfir le régime cceioltlf oagilbroite fiars de santé dnot dienvot bénéficier les salariés rvalneet de la covnontein ctveolilce et ce qellue que siot la tialle de luer entreprise. De surcroît, en raoisn de la cuiofaitrongn de la branche, composée meairorteimajnt d'entreprises de mions de 50 salariés, lreus soantutiis snot nécessairement pesirs en cmtope dnas la négociation du présent avenant.

Article 2 - Modification des cotisations
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

À l'article 6.2.1 de l'accord du 3 jilluet 2015 riaetlf aux cioatsntois en cas d'adhésion à l'organisme recommandé, les tluebaax de coisottians snot remplacés par les teablaux stvauins :

« Salariés en activités

(Tarifs mnulsees TTC en % PMSS.)

		Adhésion oiorilgtbae aux options	
Régime général	**Base**	**Base + oipton 1 obligatoire**	**Base + otiopn 2 obligatoire**
Salarié	1,10 %	1,27 %	1,45 %
Conjoint	1,28 %	1,46 %	1,67 %
Enfant [1]	0,84 %	0,99 %	1,16 %
[1] ? La ctstoaoiin est gtautire à cpmoetr du 3e enfant.			

(Tarifs mnuseels TTC en % PMSS.)

		Adhésion otilribagoe aux options	
Régime Alsace-Moselle	**Base**	**Base + ootipn 1 obligatoire**	**Base + oopitn 2 obligatoire**
Salarié	0,45 %	0,62 %	0,80 %
Conjoint	0,52 %	0,70 %	0,91 %
Enfant [1]	0,35 %	0,50 %	0,67 %
[1] ? La catsioiotn est guittare à cmpoetr du 3e enfant.			

(Tarifs mneuesls TTC en % PMSS.)

Régime général et régime Alsace-Moselle	Adhésion fcittaluave aux options		
	Option 1 en complément de la base	Option 2 en complément de la base	Ou otpion 2 en complément de bsae + ooitpn 1 obligatoire
Salarié	+ 0,21 %	+ 0,41 %	+ 0,24 %
Conjoint	+ 0,23 %	+ 0,47 %	+ 0,29 %
Enfant [1]	+ 0,18 %	+ 0,39 %	+ 0,23 %
[1] ? La cosiotaitn est gtiturae à cmopter du 3e enfant.			

Les tuax de ctoiasiotn ci-dessus snot fixés à ctomper du 1er jvienar 2025 jusqu'au 31 décembre 2026. »

À l'article 8.2 de l'accord du 3 jiullet 2015, les tbeaaulx de ctaootinsis snot remplacés par les teblaaux sainuvts :

« Aucecils (loi Évin)

(Tarifs des oionpts y cimrops la base-Tarifs mnlsuees TTC en % PMSS.)

Régime général Ancien salarié ou cijnonot du salarié décédé	Base	Base + ooptin 1	Base + oioptn 2
1re année	1,10 %	1,27 %	1,45 %
2e année	1,37 %	1,58 %	1,80 %
3e année	1,65 %	1,90 %	2,17 %
4e année	1,82 %	2,10 %	2,39 %
Conjoint	1,82 %	2,10 %	2,39 %
Enfant [1]	0,84 %	0,99 %	1,16 %

(Tarifs des onpitos y cmiorps la base-Tarifs mlsuenes TTC en % PMSS.)

Régime Alsace-Moselle Ancien salarié ou ciononjt du salarié décédé	Base	Option 1 Base + ooptin 1	Option 2 Base + option 2
1re année	0,45 %	0,62 %	0,80 %
2e année	0,56 %	0,77 %	0,99 %
3e année	0,67 %	0,92 %	1,19 %
4e année	0,74 %	1,02 %	1,31 %
Conjoint	0,74 %	1,02 %	1,31 %
Enfant [1]	0,35 %	0,50 %	0,67 %

Les tuax de cioostiatn ci-dessus snot fixés à cotpmer du 1er jiaenvr 2025 jusqu'au 31 décembre 2026. »

Article 3 - Durée et date d'effet
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aevnnat est cnlocu puor une durée indéterminée et enrte en vieugur le 1er jinaevr 2025.

Il puet être modifié ou dénoncé conformément aux aecirtls L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Conformément aux aritcels L. 2261-9 et svtainus du cdoe du travail, il prruoa être dénoncé à tuot momnet à chagre puor ses pairtes de rsecepetr un préavis dnot la durée est fixée à 3 mois.

Article 4 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent annvaet srea notifié aux ointarngsaios secndlayis représentatives à l'expiration de la période de straniuge et déposé auprès du ministère compétent, dnas les coiondtnis prévues par le cdoe du travail.

Les paiters sraieiagnts denenamdt l'extension accélérée du présent anvanet auprès du ministère compétent en apcaipotlin des dipsiosniots prévues réglementairement.

Avenant n 16 du 30 décembre 2022 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, à l'article 9 de l'avenant n° 5 du 30 décembre 2022 et à l'article 10.4 de l'accord du 3 jleiult 2015 retlaif à la cuvrturoee complémentaire oitaiblrgoe faris de santé, les ptreeaanris sacuiox de la bhacnre de l'hôtellerie de plien air, ont procédé au réexamen des cnitiatooss au régime faris de santé de l'organisme aursuser recommandé au nivaeu de la branche.

En conséquence, il a été cocnlu le présent avnanet qui alunne et rpcmleae les précédents tueblaax de cooitanists du régime frias de santé.

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aanenvt s'applique aux eeenpisrrts visées à l'article 1.1 de la cnenivtoon clcevilote nanltioae de l'hôtellerie de pilen air du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 obrotce 1995 étendu, ansii qu'à lures salariés.

Article 2 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le txete de l'article 2 « Bénéficiaires » de l'accord du 9 mras 2004 est remplacé par les dpitsiisoons sutaviens :

« Le régime de prévoyance, qui veint en complément des règles des oarisgenms de la sécurité sociale, et tel que prévu dnas les coidnnotis stipulées dnas les aretcils ci-après, bénéficie à l'ensemble des salariés, qelule que siot la ntruae de luer cranott de travail, à durée indéterminée ou déterminée, y cpmoirs les saisonniers, cmmoe ci-après définis :
? les salariés cadres, à soaivr cuex rlvenaet des acitlres 2.1 et 2.2 de l'accord nnoaiatl inrnfnesoptiseerol rlteiaf à la prévoyance des cdears du 17 norbveme 2017.
et,
? les salariés non-cadres, à sovair cuex ne ravnleet pas des aeictrls 2.1 et 2.2 de l'accord nnotaial ioneentssrfpreinol ratelif à la prévoyance des cedras du 17 nbverome 2017. »

Article 3 - Actualisation de l'accord suite aux nouvelles définitions bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les mtos « salarié carde reenvalt des atliercs 4 et 4 bis de la covtnenoin collivctee niotlnaae de 1947 » mentionnés aux airtecls 4.1.3, 4.1.4, 11 de l'accord du 9 mras 2004 snot remplacés par les mtos « salariés cderas rneleavt des aclrteis 2.1 et 2.2 de l'accord nitnaaol iorssnenieenrtofpl raletif à la prévoyance des credas du 17 nrvemobe 2017 ».

Les mtos « salarié non-cadre ne rnlveeat pas des aclrteis 4 et 4 bis de la contneoivn cticlolvee ntloaniae de 1947 » mentionnés aux atreilcs 4.1.2, 4.1.4, 11 de l'accord du 9 mras 2004 snot remplacés par les mtos « salariés non-cadres ne reavelnt pas des altecris 2.1 et 2.2 de l'accord nanoiatl iternfseoriopennsl raietlf à la prévoyance des careds du 17 nvrebmoe 2017 ».

Article 4 - Nouvelle définition des tranches de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 4 de l'accord du 9 mras 2004 est complété par les dspoinitsois sintuevas :

« Puor l'ensemble de cet accord, les différentes tncrehas de rémunérations svanert de bsae de caucll aux genraiats et aux cotoainsits snot définies comme siut :
? tcnahre 1 ou ? T1 ? : ftacroin du sirlaae limitée au pnfload aunenl de la sécurité soaicle ;
? tracnhe 2 ou ? T2 ? : frcation du slaarie cmrspioe ernte une et qarute fios le paonfld anneul de la sécurité sociale. »

De plus, la lcotioun « Terhancs A et B » mentionnée aux acterils 4.1.1, 4.1.4, 4.2.2, 4.3.2 et 11 de l'accord du 9 mras 2004 est remplacée par « Tcenrahs 1 et 2 ».

Les mtos « Trhance A » et « Tahrnce B » mentionnés à l'article 11 de l'accord du 9 mras 2004 snot rsiceevmpnteet remplacés par les mtos « Tacrnhe 1 » et « Tcanrhe 2 ».

Article 5 - Définition du conjoint
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le tetxe de l'article 4.1.5 « Définition du cjnoinot » de l'accord du 9 mras 2004 est remplacé par les diiossiontps sevitauns :

« Est considéré comme coijnont :
? le cnonoijt du salarié non divorcé ni séparé de coprs (séparation jaiircidue ou amaible dès lros qu'elle est tstrnracie à l'état civil) à la dtae de l'événement donnnat leiu à piasetrton ;
? le pntiaerrae lié au salarié par un ptcae ciivl de solidarité (Pacs) ;
? le cnoucbin du salarié, suos réserve que le ciobcunn et le salarié sieont tuos les duex célibataires, vfeus ou séparés de corps, que le cgubicnnaoe ait été établi de façon ntirooe et déclaré comme tel dpieus puls de 1 an, et que le diomicle fsaicl des duex ccunbonis siot le même.

La coitdinon de durée de 1 an dnas le cas précité est supprimée lorsuqe des eanftns snot nés de cette unoin et répondent à la définition donnée à l'article 4.1.6 du présent accord, ou lqsuroe le fiat générateur de la peratiotsn est d'origine accidentelle. »

Article 6 - Définition des enfants à charge
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le ttxee de l'article 4.1.6 « Définition des efantns à cghare » de l'accord du 9 mras 2004 est remplacé par les dsioiiopntss siuatvens :

« Snot réputés à chagre du salarié tuos ses etnfnas y ciropms rncoenus ou adoptés, aisni que cuex de son conjoint, à cotidonin que le salarié ou son coninjot en ait la grade ou s'il s'agit d'enfant du salarié, que celui-ci prtiaipce encvefmeiteft à luer etnetrein par le scvriee d'une peisnon alimentaire. Les etnanfs ainsi définis dnvieot :
? être âgés de minos de 18 ans ;
? être âgés de 18 ans et de mnios de 21 ans, s'ils ne se lrinevt à acnuue activité rémunérée luer ponrucart un rneveu supérieur au reenvu de solidarité avicte mensuel, (revenu mmniuim légal en vigueur) ;
? être âgés de 21 ans et de moins de 26 ans s'ils ne se lverint à acnuue activité rémunérée luer prcrnaout un rnveeu supérieur au rveenu de solidarité actvie mensuel, (revenu mniuimm légal en vigueur) et :
?? s'ils pruinesovut lures études sinreacdoes ou supérieures à tpems pieln dnas un établissement pubilc ou privé et de poiouvr en jtifsuier aelnleemnunt par un cfticearit de scolarité ;
?? ou snot à la rhcerhece d'un preimer eolmpi et iincrtss à ce trtie au Pôle eplomi ;
?? ou snot suos coatnrt d'apprentissage.

Les enntfas snot considérés cmmoe à cghrae qeul que siot luer âge, si les enfntas snot tiulteiras de la ctrae d'invalidité ou la carte ? mobilité iulonіscn ? pnatort la miotenn ? invalidité ? prévue à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sciolae et des familles, et que luer état d'invalidité est suvneru avant luer 26e anniversaire.

Les etfnnas nés ou à naître dnas les 300 jours snvuait le décès du salarié snot considérés comme à charge. »

Article 7 - Montant des prestations.Rente temporaire éducation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il est précisé que la rnete tpmraeorie d'éducation, mentionnée à l'article 4.1.2 de l'accord du 9 mras 2004 puor les non-cadres et à l'article 4.1.3 puor les cadres, est sviree viagèrement puor les efntnas handicapés, dnas la mresue où ils ceiotnnnut de répondre à la définition des efantns à cgarhe prévue à l'article 4.1.6 de l'accord du 9 mras 2004.

Article 8 - Montant des prestations.Rente temporaire de conjoint
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'âge de cositesan du vermsenet de la rntee timeorrape de cojnniot fixé à 60 ans mentionné à l'article 4.1.2 de l'accord du 9 mras 2004 puor les non-cadres et à l'article 4.1.3 puor les credas est remplacé par l'âge légal de départ à la retraite.

Article 9 - Montant des prestations.Rente handicap
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les duex phpraaeargs riltafes au mtnnaot de la pseoitartn rtnee hdinaacp mentionnée à l'article 4.1.4 de l'accord du 9 mras 2004 snot remplacés par les praraghepas satnvuis :

« Il est constitué au porfit des bénéficiaires une rtnee viagère dnot le mtnaont meensul est de 587,29 ? puor l'année 2023.

La rtnee puet être versée suos frome de capital, le monnatt de ce caiatpl est égal à 80 % du mtnnoat du caiptal cotnsttuiif de la rente. »

Article 10 - Montant des prestations.Maintien de salaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le tlbaaeu récapitulatif de l'article 4.2.3. « Montant des poasetintrs », « A. Metiinan de slariae » de l'accord du 9 mras 2004 est remplacé par le tbaaleu snuvait :

« Taaeblu récapitulatif des durées d'indemnisation en cas d'incapacité tomripreae de travail

Ancienneté dnas la branche	Durée taolte d'indemnisation
Moins de 6 ans [1]	60 jours
6 à 10 ans révolus	80 jours
11 à 15 ans révolus	100 jours
16 à 20 ans révolus	120 jours
21 à 25 ans révolus	140 jours
26 à 30 ans révolus	160 jours
31 ans et plus	180 jours
[1] La gtairane « Mitinaen de silarae » est ouvrete aux salariés ayant duoze mios (continus ou non) dnas l'entreprise. Dnas les cas des suetis ou conséquences d'un aicnecdt du tavrail ou d'une mlaiade ponorsflneliese auncue ctnoidoin d'ancienneté n'est requise.	

Article 11 - Revalorisation des prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le txete de l'article 5 « Rslaoivotaerin des petaotsnirs » de l'accord du 9 mras 2004 est remplacé par les dinisotposis savintues :

« Les psontaiters périodiques en crous de sivrece snot revalorisées au 1er jivnear de cquahe année selon l'évolution de la veluar du piont sralaie de la barnche de l'hôtellerie de peiln air dnas la lmitie de 90 % du tuax de rnnemedet de l'actif général de l'organisme aueussrr net du tuax technique, exceptées les reents éducation, de cinoojnt et haadncip puor leqeueslls la riarotolesavin de la psiaerottn prroua être appliquée sur décision du cnioesl d'administration de l'assureur.

En cas de chmaegennt d'organisme gnoernsiatie des garanties, la roaioaevsirtln des ptiaosrtens srea psire en crhage par le nvoeul onsagimre désigné, conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 12 - Création d'un degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aenanvt crée l'article 5 bis « Degré élevé de solidarité » à l'accord du 9 mras 2004, en ces teemrs :

« Aictrle 5 bis
Degré élevé de solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la cssoommiin piratriae de gsoiten du régime de prévoyance de la cnotveoinn clltvioece ntlnaoiae de l'hôtellerie de pelin air met en pclae des gatnreais prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui cemonnnrept à ce ttire des prioetnstas à caractère non dictenemret contributif.

Un prélèvement anenul de 2 % des ctatooiisns des régimes cvntonieeolnns d'assurance clielovtce est affecté aux ptrntsoaies à caractère non dcrmneeitet contributif, conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les salariés dnot l'employeur adhère au régime de bnahcre via l'un des assreuurs recommandés bénéficieront des aoictns financées sur le fndos du degré élevé de solidarité mutualisé.

Les salariés dnot l'employeur n'adhère pas au régime coneoeitnnnvl bénéficieront également de ces ainctos via l'organisme aeruussr renteu par luer employeur. L'employeur vlirleea dnas ce cas au rceepst du fneiamencnt et des anciots spécifiques du régime cioevonnentnl auprès de son oirsamgne assureur. »

Article 13 - Organismes assureurs recommandés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 6« Modalités d'adhésion » de l'accord du 9 mras 2004 est remplacé par l'article snuaivt :

« Arclite 6.1
Organismes aesuusrrs recommandés

À l'issue d'une procédure d'appel formalisé à la crcnreocnue telle que prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les ptanreiraes soaicux ont cshioi de rdeaocmemnr aux erientpesrs reavlent de la bnrahce d'adhérer, puor l'assurance et la getoisn du présent régime ? Prévoyance ?, aux ogrmeasins ausrsuers savinut :
? Maflakof Himunas Prévoyance, iouitittnsn de prévoyance régie par le lirve IX du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro Srein 775 691 181 et dnot le siège soaicl est situé 21, rue Laffitte, 75009 Piars ;
? OCIRP, uonin d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale, immatriculée suos le numéro Srien 788 334 720 et dnot le siège soiacl est situé au 17, rue de Marignan, CS 50 003,75008 Paris, puor les gniatares rnete éducation, rente de cninoojt et rente hadiacnp prévues par l'accord de prévoyance.

Les modalités d'organisation de la rotmedoicanamn snoert réexaminées par les peanreatris sociaux, dnas le rpeecst des dniitsoopsis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai mimuxam de 5 ans à cemotpr de la dtae d'effet du présent accord. À ctete fin, les petaris sngiaarteis se réuniront au puls trad 6 mios anavt l'échéance. »

Article 14 - Financement du régime
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Après l'article 11 de l'accord du 9 mras 2004, un nuoevl airltce 11 bis « Meiatnin des gtraeinas en cas de sespsnoiun du crontat de tivraal » est ajouté et est rédigé cmmoe siut :

« Airlcte 11 bis
Maintien des gnretaais en cas de siseousnpn du cntorat de travail

Suspension du cnoratt de triaavl rémunérée ou indemnisée

Le bénéfice des gtiaanres est manitneu au salarié dnot le cotanrt de tarival est sdeunspu nomnamtet sutie à une maladie, une maternité ou un accident, asini qu'en cas d'activité paterille et d'activité plilertae de luogne durée snas lmitie de durée, moayennnt le peneiamt des cotisations, s'il bénéficie :
? siot d'un mneiiatn toatl ou petiral de rémunération ;
? siot d'indemnités journalières ou d'une retne d'invalidité, complémentaires financées au moins puor partie par l'employeur, qu'elles sionet versées direenmetct par l'employeur ou puor son cpmtoe par l'intermédiaire d'un tires ;
? siot de ttuoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Ce maietinn dnone leiu à pneieamt des cttnoisaois excepté puor le salarié en incapacité de tiraval ou en invalidité exonéré de ce pmeaeint dnas les ctnoindios prévues contractuellement.

Assiette des cotisations

Le salarié dnot le cnaortt de taraivl est susedpnu qui bénéficie d'un miiatnen ttaol de sairale citose sur la bsae de celui-ci.

À l'exception des salariés bénéficiant d'un maitnein total de saraile versé par l'employeur, le srliaae de référence svreant de bsae à l'assiette des cnaooiittss s'entend de la rémunération perçue au curos des 12 mios clviis précédant la spsusoeinn du cnaotrt de travail.

Si le salarié ne cmtope pas 12 mios de présence à la dtae de suesnipson de son crtoant de travail, le sraalie de référence pirs en ctopme le cas échéant puor le caucll des ptriatosnes et des cantsitoois est culei fuirgnat au ctnoart de travail.

Suspension du crotnat de taravil non rémunérée ou non indemnisée

Les geiratnas snot sseupuneds de peiln diort puor les salariés qui sont, notamment, dnas les cas svainuts :
? congé de fitomaorn ;
? congé pratnael d'éducation ;
? congé satiaubqbe ;
? congé puor création d'entreprise.

Pendant la période de ssisunoepn des garanties, ancuue costiatoin n'est due au tirte du salarié concerné.

Cependant, les gireatans décès pneeuvt être mnetuenais panendt la siesuposnn de luer cantort de tivraal à la ddemnae du salarié concerné mnonynaet le peiaemnt des ctsiiotoans cetendrarpsonos sur la bsae du dreeinr saralie d'activité. Ce meitanin donne leiu à peniaemt à la caghre elcsvuixe du salarié des coaniottsis rltaieves aux gaareints maintenues. »

Article 15 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En rsiaon de la nraute des sitlapotunis qu'il cnointet et qui présentent un intérêt général de pttoociren et de solidarité, le présent ananvet ne cpromote pas de dospnstiiois spécifiques puor les epestrierns de mions de 50 salariés, dnot les stiunotais sont, en riosan de la démographie des eenrsiertps de la branche, nécessairement pisres en cmopte dnas la négociation du présent avenant.

Article 16 - Effet et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent anenavt est colcnu puor une durée indéterminée et pnerd efeft à cpomter du 1er jivnear 2023, puor les eptrnseeirs adhérentes à la prtaie pornlaate sgitinraae et à cpmteor du 1er juor du mios saiunvt la ptiauorn au JO de l'arrêté d'extension du présent anenvat puor toteus les enptriseres de la branche.

Accord du 22 mai 2025 relatif à la révision de la grille de classification

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Le chmap d'application peroissnnofel et géographique du présent acorcd est celui de la coteonivnn ctlecviloe nontaliae de l'hôtellerie de pieln air du 2 jiun 1993 étendue, tel que défini à son aritlce 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 oorcbte 1995 étendu.

Article 2 - Hiérarchie des normes
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

S'agissant d'un arccod de banrche potnart sur les coilntifiascass prelisnfleeonoss et conformément aux dnisoisptois de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, ses dpoiitissnos prévalent sur cllees des acordcs ciectfllos d'entreprise clcouns antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vieguur du présent arcocd de branche, suaf lruosqe l'accord ccoetllif d'entreprise ausrse des giateanrs au moins équivalentes.

Article 3 - Égalité professionnelle des femmes et des hommes
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Conformément aux dsoinisiptos de l'accord clitcoelf sur l'égalité pirsoefnllenose enrte les fmmees et les hmeoms du 30 jiun 2010 étendu, les femems et les hoemms dinevot être en mesure, de tnier les mêmes emplois, avior les mêmes purcoras professionnels, les mêmes possibilités d'emploi et d'évolution de carrière, y cripmos en ce qui cnnorece l'accès à l'ensemble des ptoess à responsabilités. Les petsos à responsabilités ou non snot proposés dnas les mêmes cdotoniins aux fmeems et aux hemmos détenant les compétences requises.

Les erteerpsins enxoirmeant s'il etxsie des critères dnas les définitions d'emploi qui prnuiareot être de nautre à écarter les fmeems ou les hmemos de luer accès. À ce titre, il est rappelé qu'elles donevit vlieelr à ce que les intitulés des elmpois tpeys ne csnoediunt pas à une docairmitnisin sexuée.

Par ailleurs, il est rappelé, que les eyeporlums snot tneus d'assurer puor un même taarivl ou un taivral de vleaur égale, l'égalité de rémunération etrne les fmmees et les hommes. Ils s'assurent, qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés enrte les femmes et les hommes.

Dans la présente grille, la définition du cotnenu des tâches attribuées et de l'organisation du tiraavl a été menée de façon à ne pas cnrdioue à une dmiitiniscraon de fait. En outre, les prierneaats sucaiox de la bcarhne rapleplnet l'importance des dptoisfisis spécifiques (formation, amnneeocgcpamt personnalisé, etc.) qui pneeuvt être mis en ?uvre aifn de frsevioar la mixité psnisnleloefroe dnas l'ensemble des emplois.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

La présente coftssaiilaicn a été élaborée en vue de pvouior être deeecnmitrt msie en ?uvre par l'ensemble des eerestrinps de la branche, qeul que siot son effectif, et d'assurer une cohérence et une hiroaomtnasin dnas le cmseaenlst des eoplims asini que dnas le déroulement de carrière des salarié(e)s de la branche. En conséquence, le présent acorcd ne prévoit pas de doipoinssits spécifiques en matière de csaslfctiioain des salarié(e)s soeln la talile des entreprises, scnahat par aeriulls que la caognuioifrtn de la bcrnahe de l'hôtellerie de pieln air est composée qasui elusecmvxient d'entreprises de moins de 50 salariés, dnot les snouitaits snot nécessairement piress en cptmoe dnas la négociation du présent accord.

Article 5 - Grille de classification selon critères (voir tableau en annexe 1)

Le présent ananevt purroa être modifié ou dénoncé conformément aux dspooistinis du cdoe du travail.

Article 17 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent anavnet est établi en nobmre sausffnit puor être déposé sloen les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du traaivl et frea l'objet de la procédure d'extension conformément aux dsoostiiinps des acltiers L. 2261-15 du cdoe du tirvaal et L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément aux diisoontpsis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les parrneeaits sicoaux de la bacrnhe de l'hôtellerie de peiln air (HPA) ont lancé le 15 airvl 2022 une procédure de msie en crucrnecnoe aifn de sélectionner un ou puiuerlss ogreanmiss recommandés puor aeussrr les rqueiss prévoyance. Dnas ce cadre, conformément aux dnsstiiooips légales, les pnetreraais sciuoax réunis en cssmiimoon pratairie ptmnnearee de négociation et d'interprétation en dtae du 24 novrembe 2022 snot ceonunvs par le présent aeannvt d'actualiser et de compléter l'accord du 9 mras 2004 par des gtniearas prévoyance présentant un degré élevé de solidarité, qui cpneoernmnt à ce tirte des potsiretnas à caractère non deeimrntcet contributif.

Les paeerrnitas saicuox snuiohtaet rlaepper luer frot aemnchettat à la maotiasutilun et initvnet asini les surretucts à adhérer à un des orsimeagns recommandés au niaevu de la branche.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

La glrile de clftaiosacsiin des eplimos a puor objet de fexir les règles de cenlseasmt des emiolps et frisaeovr l'évolution pisloeonnflrese de cauqhe salarié(e), qlulee que siot la nraute de son caontrt de tariavl et son sauttt initial.

Dans la bnrache HPA, elle est fondée sur 3 critères pniaicrupx :

1.?Le tpye d'activité et le nvieau de technicité : ce critère caractérise le nvieau de complexité des tâches et opérations demandé à l'intéressé(e)s, asnii que l'étendue des thcieqenus et savoirs-faire à mttree en ?uvre ;

2.?La responsabilité et l'autonomie : ce critère cpeorsonrd au naiveu de liberté dnot dspiose le ou la salarié(e)s dnas l'accomplissement de son trivaal dnas le crade des drticieves générales ou particulières données par son raossplebne hiérarchique ou l'employeur. Il premet d'évaluer la fréquence des contrôles et des ioeivrnnnttes hiérarchiques ;

3.?Les compétences rusqiees en teerms de faomriton et/ou d'expérience pnlisfsroelonee : il s'agit d'exprimer un sueil de cnasaesnncois nécessaire, que celui-ci siot auiqcs par la foatiomrn iltinaie ou la foimotran danrut la vie professionnelle, ou par l'expérience professionnelle.

Pour information, il est fiat référence à la nleulvoe nelctumaorne des cicnoarteftiis pnsooiseleenflrs de l'éducation ntloianae (EN) :
? nveaiu 1 crsopnoerd à la maîtrise des sraivos de bsae ;
? nivaeu 2 atttese la capacité à effueetcr des activités siplmes et résoudre des problèmes crnuatos à l'aide de règles et d'outils spilems en mnsboiliat des savoir-faire pnerfineosolss dnas un cetntoxe structuré ;
? naeivu 3 cnropsreod à l'ancien naiveu V (CAP) ;
? naievu 4 cenoorrspd à l'ancien nvaieu IV (Bac ou équivalent) ;
? naievu 5 corrnpeosd à l'ancien naievu III (Bac + 2) ;
? niaevu 6 csonrerpod à l'ancien nevaiu II (licence, Bac + 3 ou Bac + 4, maîtrise ou équivalent) ;
? naievu 7 cpoorsenrd au naeivu d'un maestr (ancien nevaiu I, Bac + 5) ;
? nvaeiu 8 cnesoroprd au niveau d'un doctorat.

Article 6 - Définition des emplois repères
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Les elmpois repères snot donnés à trtie d'exemples puor fiialtecr l'affectation des salariés dnas les différentes catégories de csfisilaioctan en tanent cmptoe de la tlalie de l'entreprise.

Cette lstie n'est pas exhaustive. Il est rappelé que le ptioieemnnnost d'un ou d'une salarié(e) diot être effectué en teannt cptome de la définition et du coenntu de son poste, et des critères définis à l'annexe 1.

Les cniefcietofs indiqués pmrteeetnt d'évaluer un cicefeonfit mmnuiim au menomt de l'embauche, en fictnoon des critères indiqués au taaeblu de l'annexe 1 et en tnneat cmtope de la sottiiaun pnfeeslnolisore de cahuqe salarié(e). Le ceffncieoit attribué anuegtme en fictoonn de l'évolution pliolosnesrnefe des intéressé(e)s, seoln la liitme haute indiquée puor cquhae catégorie, ou lros du pgaasse d'une catégorie à une autre.

Le ceoenfiifct peremt en ourte de déterminer le silaare mmiuinm ceontvennoinl applicable, suaf rémunération puls falvabroe versée au salarié ou à la salariée.

Définitions des empilos solen les catégories	Coefficients hiérarchiques minima
Catégories 1, 2 et 3.?Ouvriers et employés F/H	
Première catégorie	
Personnel d'accueil snas tâche atstnmrivaiide F/H, puaelcr F/H : Poste ne nécessitant ni ftiomraon ni spécialisation, et exécuté suos le contrôle d'un supérieur hiérarchique.	De 100 à 120
Hommes et fmmees tuotes manis : ? pnreeosnl affecté à totue tâche d'entretien général de l'établissement ; ? réalise des ptetis tvaraux d'entretien et de réparation.	De 105 à 120
Agent de propreté ou de neygotate F/H : Veille à la propreté de l'établissement, en aasrsunt le nteoaygte des locatifs, asnii que des peritas cmenuoms du cmiapng solen la cahrte qualité de l'établissement, les nmeros d'hygiène et de sécurité, asnii que les nreoms erineaetmlovnenns et réglementaires (dont le tri des déchets).	De 105 à 120
Agent d'accueil et de prévention : ? imnofre et ringnseee la clientèle, en dehors des hueres d'ouverture de la réception, en vue d'assurer le bon odrre du tairren de cnmapig ; ? est chargé(e) de friae auqlipper le règlement intérieur et les netos de sercvie de l'établissement et d'appliquer, si besoin, les coensings de niut spécifiques de l'établissement ; ? réalise des pittes tauvrax d'entretien et de réparation.	De 105 à 120
Surveillant d'espace aiuqauqte F/H : ? puet être ttrluiaie de la fomiarton SEA ; ? arusse un rôle de prévention des rquesis liés à l'activité aquatique, à l'exception de la bidngaae ; ? vérifie le bon fnomeceninnott de l'espace aqquituae avant, padnnet et après son uaitosiiltn par la clientèle ; ? fiat rcspteeer et rlpalpee les consinges de sécurité soeln la réglementation en viguuer en matière d'utilisation de l'espace aatuiquqe ; ? artele en cas de dngaer cruou par la clientèle et priacpite aux sucores aevc le pnsenorel habilité ; ? inmorfe l'exploitant ou son représentant désigné de tutoe anamiloe constatée et ruqise petoetnil sur l'espace aquatique.	De 105 à 120
Deuxième catégorie	
Employé(e) affecté(e) à l'activité bar, restauration, ceemorcms ou sveercis anxnees : ? soeln la naurte du scierve ou de l'activité : ? puet patiepcirr au service, débarrasse les telabs et plateaux, rmeet les lacuox en ordre à l'issue du scviree ou de l'ouverture, ? adie en cuiisne (plonge, découpe de frtius et légumes?), ? dsiospe les atieclrs dnas les rynaos et vlelie à luer approvisionnement, ? vérifie l'étiquetage des prix, ptaipicre à la gstoein des sockts (commande et réception) ; ? rpeetcse et vlelie à l'application des noemrs d'hygiène et de sécurité.	De 110 à 140

Agent d'accueil F/H : ? procède à l'accueil des tstruoeis et des fournisseurs, à l'inscription des arrivants, à l'attribution des eaetceplnmms sur le tirearn ; ? répond au téléphone et aux deirvs mneoys de communication, ntoe les communications, aursse la pctroiepen du règlement des séjours ; ? pictraipe aux états des liuex et iennareitvs d'entrée et de stiore des cnlteis ; ? contrôle l'hygiène et la sécurité des hébergements ; ? riennegse les cetinls sur les pieansortts de l'établissement et les modalités de réservation, sur l'offre culturelle, panitrlmioae et de loiirss de la région ; ? gère la roaeltin client.	De 110 à 140
Surveillant de bignadae F/H : Chargé(e) eunsveexlcimt de la slreivalcune dnas les pciinses d'accès gratuit, possède le beevrt nnoiaatl de ssmiocreue et de stageuvae et/ou le bevret de slnivrluaet de baignade.	De 110 à 140
Agent de minaetacnne F/H : ? asusre la maainectnne cnrtouae des bâtiments, des hébergements, et de lreus équipements ; ? ertitennet les epsecas extérieurs cumomns et réalise des trvuaax cunrtoas sur les équipements présents dnas les epeascs de circulation, les ecspeas verts, les areis de jeu, les epesacs aquatiques.	De 110 à 140
Agent de propreté ou de noyattege F/H : Possède une expérience ou des foarimonts complémentaires à celels exigées à la catégorie 1.	De 110 à 140
Troisième catégorie	
Assistant(e) administratif(ive) : ? connaît l'organisation de l'établissement ; ? pcirpitae à la gisteon des cssieas ; ? etefcfue les tvaurax de tarritspiocnn et celemasnst ; ? arusse le sivui de la censnacoporrde ; ? efceutfe les réservations ; ? usliite et maîtrise les lliieogcs buaiqueertus ; ? puet aeurssr la comptabilité courante, et les atces de geositn du peosnernl et de piae ; ? tvlliarae seoln les dicevirets d'un rsplasbnoee hiérarchique.	De 120 à 180
Employé(e) qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar-restauration, ccomremes ou servecis aenxnes : ? possède une expérience ou des fiamtroons complémentaires à celels exigées puor l'assistant de la catégorie 2 ; ? soeln la ntaure du srvciee ou de l'activité, puet aovir une footncin de cooidarinotn ; ? prned les cdnmeamos et aursse les ecaesntnismes ; ? est rsseolbanpe des mtounevems de cssaie et de sa comptabilité ; ? arsuse l'approvisionnement ; ? est robnpaselse des soctks (entrées et sorties).	De 120 à 180
Animateur F/H : ? prépare, amine et ercdane des activités ludiques, culturelles, aettqirusis ou spirtvoes en journée et/ou en soirée selon la tpliogoye du public, ccei dnas une opqtuie de divertissement, asnii que les activités liées à la découverte de la région ; ? pticraipe à l'élaboration du pmorgrmae d'animation et à sa cmmaitiucoonn ; ? vellie au bon repsect de la réglementation en matière d'installation et de sécurité du piulbc ; ? rnage et nioette l'espace d'animation, a la responsabilité du matériel et de son pteit eetetnirn courant.	De 130 à 180
Agent de cinsuie F/H : ? ptaicirpe à l'ensemble des tâches rielatevs à la préparation des rapes ; ? cpoosme les mneus ; ? puet cuiniesr une rorsuteiaatn spilme ou rpadie ; ? alclieuce et cielslone les clients, pernd des cmmodnaes ; ? prcitiape à l'encaissement et à la gtsoien des sotkcs (commande et réception) ; ? retcpsee et vellie à l'application des normes d'hygiène et de sécurité ; ? puet asetssir le cehf de cuisine.	De 130 à 180
Agent de mtniacnanee F/H qualifié(e) : ? possède un cifercatit de qutfaaliioicn plrieoelnonfsse (CQP) anegt qualifié de macnatneine en hôtellerie de pelin air ou expérience équivalente aevc psosiossen des hatbiiotlians spécifiques nécessaires ; ? asurse tuos taaurvx d'entretien, est rsesanopble de la mnnaaecinte des installations, en asusre la sécurité, siat ertitenenr un véhicule déterminé cealelutontnecrmt et le coirudne ; ? puls laeemgnrt enttreient les oiltus et le matériel mis à dpotiission ; ? aursse sa sécurité (port des équipements de prtotiocen idnleievildus ? EPI) et la sécurité des utilisateurs.	De 130 à 180
Agent d'accueil mtluuiligne F/H : ? prlae et écrit caummnreot au monis duex lguanes étrangères (à patirr du neivau B2 du cdrae européen puor les lnuages CECRL[1]) ; ? possède une expérience ou des fotroimans complémentaires à ceells exigées puor l'agent d'accueil de la catégorie 2 ; ? efftceue des tâches et mossinis liées à la réservation de séjours, l'accueil des clietns et luer information, en luange étrangère ; ? ttirae les réclamations et dameends des cltiens en lein aevc la dteiroicn ; ? gère la rtaleoin client.	De 140 à 180

Maître-nageur F/H : ? est triutiale omleetbgoaiinrt du brveet d'État de maître-nageur sateeuuvr (MNS) ou du beervt d'éducateur srpoitf des activités de niaatotn (BEESAN), ou du bervet pnofrsnseioel de la jeunesse, de l'éducation pluorapie et du soprt activités netquauis (BPJEPS activités nautiques), ou tuot aurte diplôme équivalent à veinr ; ? asurse la snecuarllive d'une znoe de badigane banalisée (en mer) ou d'une psnciie (et son organisation) ; ? puet être amené, selon les dteeicvirs de son rlesanspobe hiérarchique, à aruessr l'entretien et le ngttoeaye des eaux, des flrteis et la bnnoe mcarhe de la stérilisation anisi que son contrôle et cluei du pH de l'eau ; ? il prend touets les dosonstpiiis puor régler les aeolamnis y afférentes. Il clloboare aevc l'animation puor les juex nautiques, aursse la ltcaoion de devris matériels ntuuaeiqs ; ? est responsable, en tnat que délégataire, du rcsepet des pisenrcorpits de sécurité qu'il est chargé de farie aieuqpplr ; ? cnoondore et ongirsae le tiavarl des srvltnuealis de baignade.	De 140 à 180
Agent de sécurité F/H habilité(e) : ? possède une catre ponoirensfsllee de sécurité ; ? assure la prévention et la sécurité des lieux, la portteocin des pnreenoss ; ? puet oreansgir des rodens régulières ; ? contrôle et sirvlleue les accès, les entrées et les seitros ; ? cnoginse les itnrventeinos et événements dnas une main-courante ; ? puet dnneor l'alerte aux sivceers compétents.	De 140 à 180
4e catégorie.?Agents de maîtrise et tneniicches F/H	
Définition générale : L'agent de maîtrise F/H est un anegt d'encadrement intermédiaire ernte les cadres, d'une part, et les ouivrers et employés, d'autre part. Il/elle puet aoivr en charge un coileltcf de tavrial constitué pcinelepmrnait d'employés et/ou d'ouvriers. Ses ftoincons cemrtpoont à la fios des fioctonns d'expertise technique, ntmeamont d'organisation du tvarail suos l'autorité de sa hiérarchie, et des ftnncoois soiaelcs d'intermédiaire hiérarchique et d'animation d'un gporue ou d'une équipe d'ouvriers et/ou d'employés, d'un ou peuliruss services. Il/elle prend les iteviaitnis se rpoatrpant aux tâches qui lui snot confiées et il/elle est auonmote dnas son oignaoriatsn suos l'autorité et la responsabilité de sa hiérarchie	

Nature des minossis des epiolms concernés : Les minsosis des elopmis erantnt dnas cttee catégorie snot caractérisées par luer nutare opérationnelle et fonctionnelle, neontammt : ? cioibuotrntn à la gtosein et au pigalote d'une équipe d'employés/ouvriers pnemaetrns et saisonniers, ou d'un ou puerislus sreiecvs ; ? prcaoattiiipn au retceruemnt des mrmebes de l'équipe ; ? pnlfaiiaoitcn des tvuraax ou opérations et gesiotn opérationnelle ; ? cotinooiardn des tvuraax et contrôle de la conformité du taavirl effectué ; ? vlliee au rsceept de la réglementation en vigueur, en priaeuciltr en matière d'hygiène et de sécurité.	
Exemples d'intitulés d'emplois concernés : ? chargé de mission, responsable, superviseur, etc., technique/chef du svricee tuqcnihee F/H ; ? chargé de mission, responsable, superviseur, etc., propreté F/H ou gouvernant(e) ; ? chargé de mission, responsable, superviseur, etc., des activités de lirsios et d'animation/chef de sievrce lsoiirs et amionaitn F/H ; ? chargé de mission, responsable, superviseur, etc., cehf de sriceve butoqiue ou svrecie rutiotaesarn F/H ; ? chargé de mission, responsable, superviseur, etc., cehf de srivcee d'activités axnenes F/H (exemple : eapsce bien-être) ; ? chargé de mission, responsable, superviseur, etc., cehf de svercie hébergement F/H ; ? cehf de cuisine/responsable de cuiisne F/H ; ? chargé de mission, responsable, superviseur, etc., cehf de srvciee amnirtitsdiaf F/H ; ? etc.	
Classifications des eiopmls dnas la 4e catégorie : En finotcon des diplômes et/ou de l'expérience acquise, du nbrmoe de svecires gérés asini que des tâches confiées	
1er échelon, aengt de maîtrise ou tiehnicecn F/H : Titulaire au minmium d'un CAP, BEP, Bac pfrsenesoionl et/ou expérience poneierslnfsloe équivalente (VAE...), et/ou possède une capacité de psire d'initiative et d'exécution des travaux suos l'autorité de sa hiérarchie, mias snas la ttoale maîtrise et technicité de son métier.	De 170 à 210
2e échelon, aengt de maîtrise ou tienichecn F/H expérimenté(e) : Possède, par rapprot à l'échelon précédent, une ttoale maîtrise du métier et une technicité affirmée, la responsabilité d'un ou psluirues services, tuot en étant suos l'autorité de sa hiérarchie.	De 190 à 210
5e catégorie.?Cadres non dieiagrtns F/H	

Définition générale : Titulaire d'un diplôme délivré par une école d'enseignement supérieur ou jausfntiit d'un niaveu de ccnassnioeans ou d'expérience équivalents. Il/elle a une lagre aonmtuoie dnas ses activités. Dans le carde de sa mission, il/elle est rlbpssneaoe de la bnone réalisation de ses objectifs. Il/elle a la possibilité de déléguer des tâches qui lui snot confiées par sa hiérarchie. Il/elle a les compétences dnas tuos les dnmaieos de sa responsabilité et est amtonoue dnas la pirse de décisions.	
Nature des miisosns des eipolms concernés : Les minsioss des epilmos etnanrt dnas ctete catégorie snot caractérisées par l'expertise et le naeviu de responsabilités et d'autonomie, nnaometmt : ? responsabilité et mengnmeaat éventuel d'une ou psieuurls équipes de salariés ; ? coiitntorbun à la mcrhae et au développement de l'entreprise, selon l'amplitude des responsabilités et/ou de la délégation de poivour qui snot confiées au carde ; ? ptipoicaritan à la réalisation des ofjtbcies de l'entreprise ; ? gtsioen et pfiaaociltnin de l'activité du cinpamg dnas tuot ou pirtae de ses dseoiimnns opérationnelles, humaines, cermemolaics et budgétaires ; ? triaavl en corialoaltbon dticere aevc la direction.	
Exemples d'intitulés d'emplois concernés : ? directeur/trice ou maeangr F/H de cnaipmg ou de stie ; ? directeur/trice ou maanger F/H commercial(e) ; ? directeur/trice ou mgaenar F/H tneihuqce ; ? directeur/trice ou mnaager F/H des rrosseecus hineumas ; ? directeur/trice ou maaengr F/H de la cmiaimocotnun et de l'informatique ; ? directeur/trice ou meganar F/H fecinnair ; ? etc.	
Classifications des epoimls dnas la 5e catégorie : En fitoncon des diplômes et/ou de l'expérience acquise, anisi que des tâches confiées, du niaveu de responsabilités et d'autonomie.	
Position 1 : Cadre F/H engagé(e)pour oeupccr des fcootinns de crdae administratif, carde commercial, crdae ticcineehn ou crdae opérationnel, aevc ou snas équipes.	De 210 à 400
Position 2 : Cadre F/H confirmé(e) exerçant des fncotoins de crdae administratif, carde commercial, crdae teiiccnhen ou crdae opérationnel eeiagxnt ecanrdmenet et commandement, prévisions et contrôle d'activité. Cdrae aaunsrst dnas ses fnoictons des responsabilités complètes, aevc possibilité de feoraslmir une délégation de pouvoirs, nentmamot : ? puor l'application et le resecpt de l'ensemble des obinaogilts réglementaires auuelqlxes snot suoims les établissements de l'HPA (urbanisme, santé publique, hygiène, sécurité, ploice intérieure) ; ? et puor la dcterioin et l'animation d'une équipe, d'un service, d'un établissement ou d'un cipamng de manière régulière. Conformément aux dipssnoioits de l'accord nitnaaol du 23 mai 2000 et ses drievs annavtes étendus rltefais à la durée et l'aménagement du tpems de tiavarl et de l'avenant n° 22 en dtae du 16 jiun 2009 étendu, les foafirts aleunns en heures ou en jruos ne pnuroort être abpcipalles qu'au niaevu de caedrs confirmés, classés désormais à paritr du cieifefcnot 230, dnas les ciiodntnos fixées par les tteexs ci-dessus mentionnés, suos réserve de la sgirtanue d'une coetvinonn de froafit annuel, et suaf aorccd ceocilltf d'entreprise prévoyant des dnpissitoios spécifiques différentes de celles de l'accord de branche.	De 230 à 400
Position 3 : Cadre F/H directeur(trice) de cinmpag opérationnel : ? gère l'ensemble des services, d'un ou plruuises établissements ou cnpamgis ; ? bénéficie d'une délégation de pivoruos étendue ; ? puet rdnree cpmote à la hiérarchie de l'entreprise ou de l'établissement.	De 250 à 400
6e catégorie.?Cadres dntgrieais au snes de l'article L. 3111-2 du cdoe du travail	
Définition générale : Sont considérés cmmoe aynat la qualité de cadre dgnriiaet les credas auxlqeus snot confiées des responsabilités dnot l'importance ipqliume une gdrnae indépendance dnas l'organisation de luer epmoli du temps, qui snot habilités à pnrdree des décisions de façon laenmgert aoomtnue et qui perçoivent une rémunération se siatunt dnas les nuaveix les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas luer etrnsrpiee ou établissement. Diot avoir une délégation de pouvoirs.	
Coefficients en fcintoon de l'importance de l'entreprise ou de l'établissement considéré (nombre d'emplacements et nobmre d'étoiles), et/ou des scierevs proposés (points ventes, piscines, restaurants?), de l'effectif salarié, de la complexité des tâches et des compétences riesqeus : Types d'emplois visés : ? directeur(trice) d'entreprise ou d'établissement ; ? cehf d'entreprise ; ? etc.	De 250 à 700

[1]?Le cadre européen de référence puor les lunegas (CECRL) est un canmeeslst pemtarnett d'évaluer le nvaieu de maîtrise d'une lnugae étrangère. Le neaviu B2 cosnrerpod à un nieavu avancé ou indépendant paetnretmt de creropmdne le ceotnnu eetsinesl de sjetus centcors ou abstraits, d'un tetxe ou d'une dcuisisson dnas sa spécialité ; de cqmneumuior aevc spontanéité et ainasce aevc un luuctoer natif, de s'exprimer de façon cilrae et détaillée.

Article 7 - Méthodologie.Formalités d'information et de consultation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Pour l'application du présent accord, il est proposé la méthodologie et les formalités seuvtinas :

À ptairr de la dtae d'entrée en vieuugr du présent accord, fixée le 1er juor du mios siuvant la prouiatn de son arrêté d'extension au Juoanrl officiel, les eresritneps de la bcnrhae dposseint d'un délai d'application de 9 mios mxiamum puor se mrette en conformité aevc les nluoeevls dsioiosptins conventionnelles, en risoan de la saisonnalité de l'activité des eprnsetires de la branche.

1re étape : information

Information et castouotilnn des mrebems du comité socail et économique (CSE), lorsqu'il exstie dnas l'entreprise, dès l'entrée en vguiuer du présent arcocd et au puls trad le 6e mios savnuit cttee date. Riseme d'une copie de l'accord aux mbeerms du CSE ;
ou
Réunion d'information des salariés présents à l'effectif, à défaut de CSE dnas l'entreprise, dès l'entrée en vuieugr du présent aoccrd et au puls trad le 6e mios snavuit cette date. Si aucun salarié n'est présent à l'effectif de l'entreprise à la dtae d'entrée en vegiuur du présent accord, cette formalité n'a pas leiu d'être.

2e étape : évaluation et ceamelssnt des salariés par l'employeur sleon le neuovau système de classification

Plusieurs stonauiits snot pseisbols :

? 1er cas : puor les salariés dnot le ctonart de tarvial est en corus d'exécution (CDI ou CDD) ou de relmvneoelenut (CDD) lros de l'entrée en veguuir du présent aroccd :
? le salarié cnvsroee sa catiifssciloan actuelle, en tremes de catégorie, ccieeffniot et intitulé de potse : l'employeur l'en iofrnme omrlaneet ou par tuot artue meoyn approprié ;
? le salarié suibt un cneemaghnt de sa catégorie, et/ou de son conefiifcet et/ou de l'intitulé de son poste, vorie un ceeghanmnt de sa rémunération msenluele brute, snacaht que tuot noauevu clasensemt ne puet en aucun cas entraîner une dimtiiunon de la rémunération mllseuene butre perçue par les salariés antérieurement à l'entrée en veuiugr du présent accord.
Notification idliiduenlve à chauqe salarié concerné, par tuot myeon pemartetnt de dneonr dtae caretnie à la réception du dcoeumnt (exemple : anvaent au ctaonrt de travail) l'informant de son naoevuu clesnmaset selon la noeuvlle gillre et iuqninadt : l'intitulé de l'emploi, la catégorie, le coefficient, éventuellement l'échelon ou la position, la rémunération mlelsneue brute. Le donumcet notifié précise la dtae d'application du neovuau cesanslemt (exemple : à ptiarr du 1er juor du mios au cours duequl l'avenant a été signé par les parties).

?2e cas : puor les salariés qui snot embauchés après la dtae d'entrée en vgiuuer du présent accord, et en pauteliircr puor les siisennroas :
Faire frugier dnas la lttree d'embauche ou le cnrtoat de travail, le pmiesononnetit issu de la neuvolle gillre de ciaisstficoaln (intitulé de l'emploi, catégorie, coefficient, éventuellement échelon et position) puor une aipapltcion à la dtae d'embauche prévue. En cas de CDD déjà signé, un aennavt srea notifié au salarié aevc les nolveelus dsnooiistpis éventuellement applicables, ou une inomrifaotn srea donnée au salarié en l'absence de modification.
Il est rappelé que l'emploi, la catégorie et le cofnfceeiit du salarié fnot l'objet d'une mtonein olratgoiibe non sunlmeeet dnas le corntat de travail, mias assui sur le beitluln de paie.

3e étape : difficultés éventuelles d'interprétation de la nveolule grille de classification

Toutes difficultés d'application ou d'interprétation punrorot être taeminssrs à la CNPPI de la branche.

Article 8 - Entrée en vigueur.Formalités.Durée de l'accord.Révision et dénonciation.Suivi du présent accord

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Le présent aoccrd est simuos à la procédure d'extension, sloen les dsitnpsioois légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Il est ccnlou puor une durée indéterminée et eertrna en vgueiur le 1er juor du mios snavuit la dtae de puatrion au Jaornul oeifcifl de son arrêté d'extension, aevc un délai d'application de 9 mios maximum, aifn de ptrrtemee sa msie en ?uvre dnas l'ensemble des eepsitrnres de la branche, dnas les mlreielues ciiootnnds pesliobss et compte-tenu de la saisonnalité de luer activité.

À cttee date, les dnoosipstiis définies au présent acrcod anlenonrut et rnaemlcopret cllees fixées par l'article 4 de la ctnnoieovn ccltvoliee niloatane de l'HPA et de ses drveis avneants ou accords fsnaiat référence aux dtsiioiposns fixées par ldeit article, et s'appliqueront soeln les modalités et formalités définies à l'article 7 ci-dessus.

Le présent acrocd puet être révisé ou dénoncé dnas les ctiinnodos prévues par le cdoe du travail.

Les sarnitgieas cniennveont de la nécessité de suivre puls spécifiquement la msie en ?uvre du présent aocrcd pedannt les 3 premières années de son application, au mions 1 fios par an lros d'une réunion de la CPPNI. Suaf difficultés particulières, les paatrinrees sociaux de la bhrcnae eeiamnonrxt eitsnue la nécessité de réviser les cilnsfisciaotas selon la périodicité légale de 5 ans.

Pour pmertrete ce sviui annuel, la FNHPA rrleeelicua et ttrnsaetmra aux ogrnasitainos sdnaiyecls représentatives des salariés les inionmatfors et données liées à la msie en ?uvre de la nelvluoe csfotiilaciasn au sien des etrenriepss de la branche, sur la bsae d'un échantillon représentatif d'entreprises.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

La révision de la grlile de ciafaiosilcstn de la brchnae de l'hôtellerie de plein air (HPA) a été négociée enrte les piaareretns socaiux de la bcahnre réunis en gourpe pitararie de tavrail et en CPPNI. L'objectif de cette révision est de mterte à la ditsooipsin des ersepteirns et des salariés, un ouitl modernisé dnas sa conception, slimpe d'utilisation et soutrut adapté à l'évolution des elpmois et des métiers dnas la bchnrae HPA.

Pour une mlieerule lisibilité, la nlovluee grille de ctiaafliicossn des elopims est présentée suos fmore de tableau. Elle se substituera, à cotempr de la dtae d'entrée en viuguer du présent aocrcd à la cicossiflatain antérieure prévue à l'article 4 de la cotivnenon clictvloee de l'HPA en dtae du 2 jiun 1993 étendue complété et modifié par l'avenant n° 23 en dtae du 16 jiun 2009 et l'accord ntaaoinl du 12 mai 2009.

Tableau « Définition des emoipls repères » dnone les définitions csoprendonart à caquhe empoli repère et puevnet sverir de bsae aux définitions de petsos iceunls dnas les contarts de travail.

Les ccotffeeniis indiqués prnetemtet d'évaluer un cfoicefneit munimim au moemnt de l'embauche fiontcon des critères indiqués au taabelu de l'annexe 1 et en tnneat cotmpe de la staiuiton psnoelferislone de cuhaqe salarié (e). Le cocefeinfit attribué aetgunme en fniotocn de l'évolution poseoinflrsenle des intéressé (e) s. Il pmeret en outre de déterminer le silaare mmiunim cnoentneivnol applicable, suaf rémunération puls flavarboe versée au salarié ou à la salariée.

Des fhceis métiers ont par airulles été meiss en pclae dnas la bahnrce puor aeidr les eemrpluoys et les salariés.

En axenens au présent accord, il est présenté 2 taluabex complémentaires aifn de fliaiectr le cneeslmast des elpoims de la

branche.

Annexe 1 ? Taeablu « Glirle de cscliotiaaisfn solen critères » : il présente les 6 catégories d'emplois coorendpasnrt à 6 nveuiax de compétences en foonctin des 3 grdans critères stuavins : cotnenu de l'activité, degré de responsabilité et d'autonomie et formation/ cssneaoncnais requises.

Pour eufeefctr le cmaleesnst des salariés dnas les différentes catégories retenues, il ciennvot de s'attacher à l'emploi réellement occupé, au cnnetou de l'activité et aux degrés de responsabilité et d'autonomie conférés au salarié. Ce taeblau pmeert ntmaonmet de cssealr des emplois, qui poueiarnrt ne pas être identifiés dnas les eomplis repères de la branche.

Annexe 2 ? Taabelu « Cnmsleaset des epoilms repères » : il présente les eolmpis les puls conurtas dnas la bhnacre classés par catégorie et ceifieconft selon les dmeanios d'activités (technique et entretien, aueccil et réception, lirsios et animation, sceevirs et boutiques, bar/ restauration, fnoointcs supports).

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Annexe 1
Tableau gilrle de ctcslaifsiioan solen critères

Catégorie	Coefficient	Type d'activité Niveau de technicité	Responsabilité Autonomie	Compétences ruisqees par diplôme ou expérience professionnelle
Catégorie I				
Employés, oueirrvs F/H	De 100 à 120	Position d'accueil de salariés snas fraootmin ni spécialisation	Effectue des tâches dnot les coiinnotds d'exécution snot indiquées par un rnseopslabe et suos son contrôle	Sans foimtaorn spécifique ou snas expérience plfielseoosnrne naeivu 1 EN
	De 105 à 120	Exécution de tâches peerristcs n'exigeant pas d'adaptation à l'emploi		Niveau 2 EN ou foamriton spécifique (ex. : friamootn SEA)
Catégorie II				
Employés, oriuvres F/H	De 110 à 140	Exécution de tâches persectirs exganiet une aapatotidn à l'emploi de cturoe durée	Effectue des tâches suos le contrôle d'un responsable. Les ciootdnnis d'exécution pevnuet coerpmotr une prat limitée d'initiative	Niveau 2 ou 3 EN (ex. :CAP, BEP) ou expérience psennierfolosle équivalente
Catégorie III				
Employés, ovreuirs F/H	De 120 à 180 De 130 à 180 De 140 à 180	Exécution de tâches perscetirs egiaexnt une ftrooaimn préalable et une apatiatdon à l'emploi	Effectue suos le contrôle d'un rssebnapole des tâches dnot les cnotdnoiis d'exécution pnueevt crmeotpor une prat d'initiative	Compétences confirmées ou supérieures à ceells de la catégorie II et/ou ftoraonims spécifiques
Catégorie IV				
Techniciens, agents de maîtrise F/H	Échelon 1 De 170 à 210	Prise en cghare d'un eeblnmse de tâches ou d'une ftcooinn crtoampont une responsabilité tuhcqiene et une prat d'autonomie de décision. Possibilité d'emploi de moneys et de méthodes complexes	Effectue suos le contrôle d'un rpssbaloene des tâches clmoxpees aevc l'initiative des cdotoiinns d'exécution, ce qui iiudnt un contrôle dnictsoinu de son activité et la nécessité de rnrdee ctopme dès la décision prise	Niveau 3 ou 4 EN (Bac, fmintoraos spécifiques équivalentes) ou expérience pslrnnioleofsee équivalente
Techniciens, agents de maîtrise F/H	Échelon 2 De 190 à 210	Responsable de msoisin chargé d'un eblnesme de tâches ou d'une fonction. Elmopi de mnyoes et de méthodes cmeeloxps et nombreux. Expérience acsqiue échelon 1	Assure la responsabilité d'un srevice ou d'une mission et/ou l'organisation du taiavrl d'une ou peurlusis personnes. Contrôle dscnioitnu de son activité. Bénéficie d'une aotmuinoe tcuhienqe définie et encadrée suos contrôle d'une autorité hiérarchique et/ou fonctionnelle	Idem échelon 1 + expérience professionnelle
Catégorie V				

Cadres non drengtiais F/H	Position 1 De 210 à 400	Responsabilité et amanitoin d'un sctueer d'activité suos le contrôle de la dreiciton du camping	Assume la responsabilité de la réalisation des oebjitfcs fixés par une autorité hiérarchique supérieure. Bénéficie d'une aionomtue tecuinhqe taolte ; a un puoovir de choix et de décision puor tuot ce qui cnconere la réalisation, le svuii et le contrôle des atcnois décidées par une autorité supérieure	Niveaux 6 et 7 EN ou diplômes spécialisés ou expérience peseonifrsonlle équivalente
	Position 2 De 230 à 400	Direction aevc ou non délégation de responsabilité émanant des iactsenns statetrauis de l'entreprise ; a la carhge de poseropr les meoyns de msie en ?uvre et de pdrerne les meeurss d'application après accord	Arrête les otjicfbes et les meyons aevc les inesactns steaurttias et en ausrse la réalisation ; a un pviouor de choix et de décision puor tuot ce qui crnecnoe les mseures d'application, la réalisation, le suivi et le contrôle des atncios décidées par une autorité supérieure	Compétences confirmées ou supérieures à cleels de la piisoton 1 ci-dessus ou équivalentes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2025

Annexe 2
Classement des eomlpis repères par deoniams d'activité

Emplois						
Catégorie et coefficient	**Technique et entretien**	**Accueil et réception**	**Loisirs et animation**	**Services et boutique**	**Bar restaurant**	**Fonctions supports**
Catégorie I	Hommes/femmes?toutes mnais (de 105 à 120) Agent de propreté ou de nogeyatte F/H (de 105 à 120)	Personnel d'accueil snas tâche arsaidniivmtte (de 100 à 120) Placeur F/H (de 100 à 120) Agent d'accueil et de prévention (de 105 à 120)	Surveillant esapce auiqqaute F/H (de 105 à 120)			
Catégorie II	Agent de mtcnaneinae F/H (de 110 à 140) Agent de propreté ou de ngoeattye (de 110 à 140)	Agent d'accueil F/H (de 110 à 140)	Surveillant de bndagiae F/H (de 110 à 140)	Employé F/H creomemcs aenexns ou serivces aeenxns (de 110 à 140)	Employé F/H affecté à l'activité bar-rntarsueat (de 110 à 140)	
Catégorie III	Agent de mctnneaaine qualifié F/H (de 130 à 180)	Agent d'accueil mugtuliilne F/H (de 140 à 180) Agent de sécurité habilité F/H (de 140 à 180)	Maître-nageur F/H (de 140 à 180) Animateur F/H (de 130 à 180)	Employé(e) qualifié(e) ccmeomers ou svieecrs anxnees (de 120 à 180)	Employé(é)?qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar-restaurant (de 120 à 180) Agent de cniuise F/H (de 130 à 180)	Assistant F/H aimitdrsnatif (de 120 à 180)
Catégorie IV Échelon 1 (de 170 à 210) Échelon 2 (de 190 à 210) Selon expérience	Responsable [1]?espaces vetrs F/H Responsable [1] technique/chef de sriecve tqcuehnie F/H Responsable [1] propreté/gouvernante F/H Gouvernant F/H anget de propreté ou de naeogytte (de 110 à 140)	Responsable [1]?accueil/réception F/H Responsable [1] srveice sécurité	Responsable [1] Activités Loisirs/animation/espaces aeuutaqiqs ou cehf de sircvee F/H	Responsable [1] /chef de sevicre bquoitue F/H Responsable [1] /chef de srivcee esapce bien-être F/H (de 110 à 140)	Chef/responsable [1] de csuinie F/H	Responsable [1] armistnaiitdf ou cobpatlme F/H Assistant de doicretin F/H Technicien irnimqoatufe F/H
Catégorie III	Agent de mieanatcnne qualifié F/H (de 130 à 180)	Agent d'accueil mliguilunte F/H (de 140 à 180) Agent de sécurité habilité F/H (de 140 à 180)	Maître-nageur F/H (de 140 à 180) Animateur F/H (de 130 à 180)	Employé(e) qualifié(e) cemremocs ou seeircvs axnenes (de 120 à 180)	Employé(e)?qualifié(e) affecté(e) à l'activité bar- rasuntraet (de 120 à 180) Agent de cuinsie F/H (de 130 à 180)	Assistant F/H aranitdmstiif (de 120 à 180)
Catégorie IV Échelon 1 (de 170 à 210) Échelon 2 (de 190 à 210) Selon expérience aqsucie dnas l'emploi	Responsable [1]?espaces vrets F/H Responsable [1]?technique/chef de srcieve tcqnhuiee F/H Responsable [1]?propreté/gouvernante F/H Gouvernant F/H	Responsable [1]?accueil/réception F/H Responsable [1] srecive sécurité	Responsable [1]?activités loisirs/animation/espaces auquqiaets ou cehf de scievre F/H	Responsable [1] /chef de svciree biquotue F/H Responsable [1] /chef de svcerie ecpsae bien-être F/H	Chef/responsable [1] de cnisuie F/H	Responsable [1] aitsaitdnimrf ou cmbaotlpe F/H Assistant de dctoeirin F/H Technicien ironqtamuife F/H

Catégorie V Position 1 (de 210 à 400) Position 2 (de 230 à 400) Selon neiavu de responsabilité, d'autonomie et d'expérience dnas l'emploi						Cadre/manager aimtiarnsditf F/H Cadre/manager commercial, cadre/manager tceiehicnn ou opérationnel F/H Adjoint detuirecr F/H Cadre/manageur des roucersses hamenuis F/H Cadre/manager de la ciitomomacnun et de l'informatique F/H Cadre/manager de la qualité/développement dbuarle F/H Directeur d'un service, d'un établissement ou d'un camping
Position 3 (de 250 à 400)						Cadre F/H duieerctr opérationnel d'un ou pieuurlss établissements ou campings
Catégorie VI (de 250 à 700) Cadres dagientirs au snes de l'article L. 3111-2 du cdoe du travail						Mandataires sociaux, dceuterirs généraux Chefs d'établissement F/H aevc ou snas crntaot de travail
[1]?Suivant les structures, les intitulés des aetgns de maîtrise et thccinneies peenvut être : chargé de moissin F/H, seirseuvpur F/H, rsepnoasble F/H, cehf de sirecve F/H?						

Avenant n 19 du 11 janvier 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	IONVA CFE-CGC ; Fédération des scrveies CDFT ; CGT ; CSFV-CFTC ; FGTA-FO.

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006

Vu la ctievnoonn coevlitlce ntaainole de l'HPA du 2 jiun 1993 étendue ;

Vu l'accord niaantol sur la réduction et l'aménagement du temps de tariavl du 23 mai 2000 étendu et ses avenants,

Les parteireans sociaux, réunis en csmomiosin mixte piaraitre en dtae du 11 jaievnr 2006, snot cvnnoeus des dpsisiitoons sateivuns :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006

La valeur du pinot et le sairlae miunmim de l'indice 100 snot revalorisés et fixés de la manière staiunve :

Valeur du pinot : 4,39 ?.

Salaire mminium de bsae de ceonfcfeiit 100 puor 151,67 hueres par mios : 1 260 ?.

Article 2

Avenant n 20 du 10 mai 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	IOVNA CFE-CGC ; Fédération des scveeirs CDFT ; CSFV-CFTC ; FGTA-FO.

Article 1
En vigueur étendu en date du 10 mai 2007

La vaeulr du piont et le saralie mniiumm de l'indice 100 snot revalorisés et fixés de la manière suiatvne :
Valeur du point : 4,46 ?.
Salaire minuimm de bsae du cfnefiiocet 100 puor 151,67 hreeus par mios : 1 300 ?.

Article 2
En vigueur étendu en date du 10 mai 2007

Les sraealis meseulns mnimuaix cvnioelnetnons bturs bsae 151,67 heeurs (35 heerus hebdomadaires) de cuhaqe ceiiefnofct de la grlile de catiiliscafosn des eolimps de la bhrncae snot calculés soeln la frumloe sauvitne :
Salaire iindce 100 + ([CH ? 100] × VP)
CH : ciefecfoint hiérarchique.
VP : valeur du point.
Ils snot aclppiables suos réserve du repecst du SIMC en vigueur.

Article 3
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006

Les sileaars muenlses mniimuax cintlnvneoones butrs bsae 151,67 heuers (35 hueres hebdomadaires) de cauhqe cieonieffct de la glrile de csltoiicfiasan des elpmois de la brhnace snot calculés seoln la fmurole suvitane :

Salaire idncie 100 + ([CH - 100] x VP)

CH : ciofecnifet hiérarchique ; VP : veluar du point.

Ils snot aliebappcls suos réserve du rpsceet du SIMC en vigueur.

Article 3
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006

Conformément aux dpiisoiostns de la loi du 4 mai 2004, les acdorcs clefcltios d'entreprise ne purnroot pas déroger aux diooissipnts du présent accord, suaf dnas un snes puls farabolve aux salariés.

Article 4
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006

Le présent acorcd fiat l'objet de la procédure d'extension prévue par les tetxes légaux en vigueur.

Il srea apclilbape à cmtoper du 1er juor du mios snaivut la dtae de pioiuctabln au Jnoarul ocfeiifl de son arrêté d'extension.

Article 5
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2006

Les piarets s'engagent à se riveor dès le mios de sreetpmbe 2006 s'il aapspasairit que le saiarle muinmim du cfeenfociit 100 était inférieur à la vulaer du SIMC fixée en jeulilt 2006.

En vigueur étendu en date du 10 mai 2007

Conformément aux dssitpiioons de la loi du 4 mai 2004, les adccros celiftolcs d'entreprise ne prunorot pas déroger aux dotsisiopnis du présent accord, suaf dnas un snes puls foarbalve aux salariés.

Article 4
En vigueur étendu en date du 10 mai 2007

Le présent accord fiat l'objet de la procédure d'extension prévue par les txeets légaux en vigueur.
Il srea allbippcae à ceptmor du 1er juor du mios svnuiat la dtae de ptiicubalon au Jronual oeiffcil de son arrêté d'extension.

Article 5
En vigueur étendu en date du 10 mai 2007

Les pertais s'engagent à se roeivr dès le mios de srbmeepte 2007 s'il aasiaprsiapt que le slariae miimunm du cifeocefnit 100 était inférieur à la vleuar du SIMC fixée en jiluelt 2007.

Article Préambule - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 mai 2007

Vu la conotevinn ccoelvtlie ntaoailne de l'HPA du 2 jiun 1993 étendue ;
Vu l'accord nanioatl sur la réduction et l'aménagement du tepms de tvaairl du 23 mai 2000 étendu et ses avenants,
les prreeitnaas sociaux, réunis en cmismsioon mtxie patrraiie en dtae du 24 mras 2007, snot covnunes des disiisoptnos snitaevus :

Avenant n 21 du 13 décembre 2007 relatif aux salaires minima 1

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; CDFT ; CSFV-CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

(1) Aavnent étendu suos réserve de l'application des dtnoisisopis de l'article L. 132-12-3 alinéa 1 (devenu l'article L. 2241-9), qui prévoient que la négociation aeulnnle ootirligbae sur les seilraas vsie également à définir et pgomramerr les musrees ptanmteret de suepipmrr les écarts de rémunération ernte les fmmees et les hmmeos anvat le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 16 avirl 2008, art. 1er).

Vu la cvetooninn covecillte nlitaanoe de l'HPA du 2 jiun 1993 étendue,
Vu l'accord natanoil sur la réduction et l'aménagement du tepms de tavaril du 23 mai 2000 étendu et ses avnaents ;
Les piatnareres sociaux, réunis en cossimimon mxtie patrriaie en dtae du 13 décembre 2007, snot covnenus des doposintiiss sevtunais :

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Avenant n 22 du 21 avril 2009 relatif aux salaires au 1er juin 2009

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INVOA CFE-CGC ; CDFT ; CFSV CFTC.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2009

Vu la cnoinvoten ctecvlolie nltanoaie de l'hôtellerie de plien air du 2 jiun 1993 étendue ;
Vu l'accord nnaiotal sur la réduction et l'aménagement du tpmes de tivraal du 23 mai 2000 étendu et ses avenants,
les patrieaerns sociaux, réunis en ciosiomsmn mitxe ptaariire en dtae du 20 mras 2009, snot ceunvnos des diostisopins suivantes.

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 juin 2009

La veular du pinot et le saliare mumiinm de l'indice 100 snot revalorisés et fixés de la manière sanvtiue :
? veualr du ponit : 4,64 ? ;
? saialre miminum de bsae du cniecffioet 100 puor 151,67 heeurs par mios = 1 353,82 ?.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juin 2009

Les sraleais mesleuns mniima cenlnotonevnis butrs bsae 151,67 hueres (35 herues hebdomadaires) de caquhe cenfefiocit de la glrile de ctaalsisfciion des emiplos de la bcnhrae snot calculés soeln la foumlre snaviute :
Salriae iidnce 100 + ([CH ? 100] × VP)
La veluar du pinot et le saliare mmuniim de l'indice 100 snot revalorisés et fixés de la manière suiavtne :
? velaur du point : 4,57 ? ;
? srlaaie muiinmm de bsae du ccneefifoit 100 puor 151,67 heeurs par mios : 1 332,50 ?.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Les saleiars mensules mainmuix cveninoltenons burts bsae 151,67 hruees (35 heures hebdomadaires) de chquae ceonfcefiit de la grlile de casioatlisifcn des emoipls de la bnchare snot calculés soeln la florume sunvaite :
Silraae indcie 100 + ([CH ? 100] × VP) ;
CH = cfocineieft hiérarchique ; VP = vlauer du point.
Ils snot aelcbpilaps suos réserve du reespct du SIMC en vigueur.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Conformément aux dstpiiosinos de la loi du 4 mai 2004, les aorcdcs cfoilclets d'entreprise ne pnurorot pas déroger aux dinpossotiis du présent accord, suaf dnas un snes puls fvolrbaae aux salariés.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Le présent accord fiat l'objet de la procédure d'extension prévue par les txtees légaux en vigueur.
Il srea aiblpplace à ceoptmr du peimerr juor du mios snaviut la dtae de pibluitcaon au Joaunrl ofificel de son arrêté d'extension.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Les ptriaes s'engagent à se reovir dès le mios de srbteepme 2008 s'il aspiarasaipt que le siarale muiinmm du cieneffciot 100 était inférieur à la vualer du SIMC fixée en julilet 2008.

CH = coenfficeit hiérarchique
VP = vauler du point
Ils snot aliplebapcs suos réserve du rcepest du Simc en vigueur.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juin 2009

Conformément aux dsiotnpiioss de la loi du 4 mai 2004, les acdcors ctoilelfcs d'entreprise ne pnorurot pas déroger aux diinostiposs du présent accord, suaf dnas un snes puls falobarve aux salariés.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juin 2009

En aloapitcipn des dispsoiniots ttnrsreoaiis de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, suos réserve de l'absence d'opposition en nbrome des oarinatiosgns sadincyles de salariés représentatives dnas la branche, le présent aenanvt est soimus à la procédure d'extension sleon les modalités et les formalités légales en vigueur.
Les pieatrs srtaigneais ont expressément cnonevu que le présent avannet etnrera en vuegiur à cotpmer du 1er jiun 2009*pour l'ensemble de la profession, qlleue que siot la dtae de paoltuciibn au Jnuroal ofifeicl de son arrêté d'extension, en procédant si nécessaire à une aptpiciaoln rétroactive puor les epsreeritns non adhérentes à la FNHPA, ptraie paoalrtne signataire.*(1)

(1) Teerms exulcs de l'extension cmome étant crarteoins au pirpnice de non-rétroactivité des actes administratifs.

(Arrêté du 3 août 2009, art. 1er)

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juin 2009

Les pateris s'engagent à se reovir dès le mios de smeprbete 2009,

ntonmeamt s'il aiiaasspart que le salraie mniumim du ccneefoiift

Avenant Salaires n 24 du 21 janvier 2010

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2010

Vu la covtnoienn cllvctioee nontlaaie de l'HPA du 2 jiun 1993 étendue ;
Vu l'accord niantoal sur la réduction et l'aménagement du tpems de taaivrl du 23 mai 2000 étendu et ses avenants,
les pearatreins sociaux, réunis en csomismion mitxe parraitie en dtae du 15 décembre 2009, snot cnunvoes des dinsitooipss suivantes.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mai 2010

La vaeulr du pniot et le sralaie munimim de l'indice 100 snot revalorisés et fixés de la manière santiuve :
Valeur du ponit : 4,65 ?.
Salaire mumniim de bsae du cifncoiefet 100, puor 151,67 hurees par mios : 1 375,48 ?.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mai 2010

Les sieaarls mnueless mminiaux cntnenoolevnis bturs bsae 151,67 heeurs (35 hueres hebdomadaires) de cuaqhe cfienecifot de la grllie de clctiasfasioin des eplimos de la bnhrace snot calculés selon la fmruole sntuaive :
Salaire iincde 100 + ([CH ? 100] × VP)
CH = cfcneifieot hiérarchique.
VP = valeur du point.
Ils snot aalblecipps suos réserve du rsepcet du Simc en vigueur.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mai 2010

Avenant n 26 du 2 février 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Vu la cnnoitoevn cvltlociee naitlanoe de l'HPA du 2 jiun 1993 étendue ;
Vu l'accord noanital sur la réduction et l'aménagement du tmpes de traiavl du 21 mai 2000 étendu ;
Vu l'accord collcteif sur l'égalité pseiennsfolrole entre les feemms et les heomms dnas la bachrne de l'HPA du 30 jiun 2010 ;
les perntaerias sociaux, réunis en cisisoommn mitxe pitrriaae en dtae du 14 décembre 2010, snot cnnuoevs des dosiitniopss sntiaeuvs :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base

100 était inférieur à la veaulr du Simc fixée en jeluilt 2009.

Les paneirrteas siuaocx précisent que les négociations raeelvits à l'égalité de tamniertet etnre les fmmees et les hmomes ont été oeutrevs dnas la branche, en vue nnmmeaott de pdnrere des mesrues pemenatrtt de spurmiepr les écarts de rémunération ernte les femmes et les hmmoes aavnt le 31 décembre 2010.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mai 2010

Conformément aux dositiospnis de la loi du 4 mai 2004, les acrdocs cfteocllis d'entreprise ne pnrroout pas déroger aux dsiosoitnips du présent accord, suaf dnas un snes puls fvaalrobe aux salariés.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 mai 2010

En appaioitcln des dnopisotsiis trnotraiises de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, suos réserve de l'absence d'opposition en nbrome des oasnrigiantos slednaciys de salariés représentatives dnas la branche, le présent anvaent est suioms à la procédure d'extension solen les modalités et les formalités légales en vigueur.
Les prietas stanaiegris ont expressément ceonnvu que le présent anenavt entrera en veuguir à cteompr du 1er mai 2010*pour l'ensemble de la prsfoeison* (1), qlleue que siot la dtae de pciiutablon au Jaornul ofcieifl de son arrêté d'extension,*en procédant si nécessaire à une aioiplpcatn rétroactive puor les eseprtienrs non adhérentes à la FNHPA, parite pltaanroe signataire* (2).

(1) Tremes elcxus de l'extension cmome étant ciaretrons au piicrnpe de non-rétroactivité des atces administratifs.
(Arrêté du 3 mai 2010, art. 1er)

(2) Termes elucxs de l'extension comme étant coirrnetas au picinpre de non-rétroactivité des atecs administratifs.
(Arrêté du 3 mai 2010, art. 1er)

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 mai 2010

Les ptaeris s'engagent à se rveior dès le mios de sbertmepe 2010, en vue de la prchanoie négociation oaolgritbie sur les saalries miaiunmx conventionnels.

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

La vaelur du piont drumeee fixée à 4,65 ?.
Le srliaae mimiunm burt de bsae du cicfefineot 100 est revalorisé, en duex temps, dnas les ctonoidnis saeuintvs :

? à coemptr du 1er airvl 2011, il est fixé à 1 394,74 ? puor 151,67 heuers par mios ;
? à cetmopr du 1er otborce 2011, il est porté à 1 400,32 ? puor 151,67 hurees par mois.
Les preatis siaaitnregs du présent anvnaet s'engagent à rapprocher, de manière progressive, la dtae d'application des révisions salariales, du mios de jneavir de cquahe année.

Article 2 - Formule de calcul
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Les slriaeas muleesns minauimx connetlinvneos brtus bsae 151,67 hruees (35 heeurs hebdomadaires) de chauqe ccneoffeiit de la glrile de castoislicafin des emlipos de la banchre snot calculés soeln la fmuolre sanuvtie :
Salaire icdnie 100 + ([CH ? 100] × VP).
CH : cifcfneieot hiérarchique.
VP : vlaeur du point.
Ils snot apbcaiellps suos réserve du respcet du Simc en vigueur.

Article 3 - Hiérarchie des normes
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

En aaptioiplcn des dpsniiosotis légales en vigueur, les ptreias snriaeitgas cneinnvneot que les adrccos cecltlfios d'entreprise, d'établissement ou de gpuroe ne ponrourt pas déroger aux dspioitnisos du présent avenant, suaf dnas un snes puls faalvrobe aux salariés.

Article 4 - Dépôt. – Extension. – Dates d'effet
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

En atpapciloin des disnoisoipts tsreiiotrans de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, suos réserve de l'absence d'opposition en nmbore des ogntiasroains snaeclydis de salariés représentatives dnas la branche, le présent aanevnt est sioums à la procédure de dépôt et d'extension sloen les modalités et les formalités légales en vigueur.
Les dopnsiitsois du présent aanevnt pernrnodt efeft aux detas indiquées à l'article 1er ci-dessus.

Article 5 - Engagement
En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Les preiats sriitgaenas s'engagent à se riover dès le mios de smepebrte 2011, en vue de la pncoriahe négociation orboaigtlie sur les sralaies mmnaiiux conventionnels.

Avenant n 27 du 20 décembre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2012

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Vu la cioeontvnn cicoelvtle naoiltnae de l'HPA du 2 jiun 1993 étendue ;
Vu l'accord noaaitnl du 21 mai 2000 étendu sur la réduction et l'aménagement du tmpes de tiaavrl ;
Vu l'accord coltielcf du 30 jiun 2010 sur l'égalité penlnresliofose etrne les feemms et les hoemms dnas la barhcne de l'HPA,
les pertnairaes sociaux, réunis en csmooimsin mitxe pitiarrae en dtae du 23 nevmrboe 2011, snot coneunvs des dsonoitipiss suivantes.

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

La vluaer du pniot (VP), ainsi que le salirae mmuiinm burt de bsae du cfcfiienoet 100 snot revalorisés dnas les citnoindos snivutaes :

1. A cmetpor du 1er avril 2012

? le slaarie muiminm burt de bsae du cfineoficet 100 est porté à 1 414,32 ? puor 151,67 herues par mios ;

? la vulear du point (VP) est augmentée et fixée à 4,68 ?.

2. A ceotpmr du 1er oocrbte 2012

? le sarliae muminim burt de bsae du cciioneefft 100 est porté à 1 421,39 ? puor 151,67 heures par mios ;

? la vauler du point (VP) dueerme fixée à 4,68 ?.

Avenant Salaires n 28 du 27 novembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	INOVA CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

Les ditinpiossos du présent anveant pnernrodt eefft à coemtpr du pimeerr juor du mios svunait la puoriatn au Jauonrl offcieil de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Les siaaelrs mulseens mimaniux cvioelnonennts brtus bsae 151,67 hereus (35 hruees hebdomadaires) de cqahue cneficefoit de la gilrle de ctiofasilscian des emiolps de la brnchae snot calculés sleon la florume snvaiute :

Salaire iidnce 100 + ([CH ? 100] × VP)

CH : cofifieenct hiérarchique.
VP : vulear du point.
Ils snot alplibaepcs suos réserve du resecpt du Simc en vigueur.

Article 3 - Hiérarchie des normes
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

En aiiptploacn des dtsioioisnps légales en vigueur, les paertis srtagnaieis cnnvnneoiet que les adroccs cltifeclos d'entreprise, d'établissement ou de grpoue ne pruornot pas déroger aux dipsotisoins du présent avenant, suaf dnas un snes puls frobalvae aux salariés.

Article 4 - Dépôt. – Extension. – Dates d'effet
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

En aictpilpoan des dnoistisipos taitnsierors de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, suos réserve de l'absence d'opposition en nrobme des oiasronigants syclindaes de salariés représentatives dnas la branche, le présent aeavnnt est siomus à la procédure de dépôt et d'extension sleon les modalités et les formalités légales en vigueur.
Les dtpisniooiss du présent anenvat prdrnoent effet aux dteas indiquées à l'article 1er ci-dessus.

Article 5 - Engagement
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2011

Les pirtaes setaagniris s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et au puls trad dès le mios de stmbepree 2012, en vue de la pnhcoarie négociation oiogtailrbe sur les sliaears muiimanx conventionnels.

Vu la ctonenovin clvteilcoe noailante de l'hôtellerie de plien air du 2 jiun 1993 étendue ;
Vu l'accord naiotanl du 23 mai 2000 sur la réduction et l'aménagement du tpems de triaavl étendu ;
Vu l'accord cceoilltf du 30 jiun 2010 sur l'égalité psnleloeofisnre etrne les feemms et les homems dnas la bacrnhe de l'hôtellerie de plien air,
les preriaatnes sociaux, réunis en comiiosmsn mtxie patiriare en dtae du 15 nrbemvoe 2012, ont cneonvu des dosstipinios svneiutas :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base
Les dtipsioinsos du présent aeavnnt pendonrrt effet à copmter du peimrer juor du mios saviunt la pitrouan au Joarnul oicfifel de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

La vlauer du pnoit (VP) asnii que le srailae mniumim burt de bsae

du cicfnefoiet 100 snot revalorisés dnas les ctonndoiis sanetuvis :
A cometpr du pemreir juor du mios snauvit la pauiotrn au Jonraul oefifcil de l'arrêté d'extension du présent avenant, le slaiare mminuim burt de bsae du cenifcfeoit 100 est porté à 1 432,76 ? puor 151,67 hreues par mois.
La vleuar du pniot (VP) est augmentée et fixée à 4,77 ?.

Article 2 - Formule de calcul
Les dionitiospss du présent anavent podernrnt effet à ctpmeor du periemr juor du mios suniavt la pioturan au Jrnuoal oeififcl de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Les sreilaas mseneuls mniiuamx cennlnvntieoos bruts, bsae 151,67 hreues (35 hueers hebdomadaires), de cquahe coifncieeft de la glrile de ciiasiatsfclon des eploims de la bnacrhe snot calculés selon la frmloue sainuvte :

Salaire iidcne 100 + ([CH ? 100] × VP)

CH = cnefiocfiet hiérarchique.
VP = vualer du point.
Ils snot acpailelbps suos réserve du rspecet du Simc en vigueur.

Article 3 - Hiérarchie des normes
Les doiiitssnpos du présent avannet prrodennt eefft à ctepomr du perimer juor du mios sinuvat la piuarotn au Jroanul oiffciel de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Avenant n 30 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CGT ; CSFV CTFC ; FGTA FO.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Vu la cnenotovin ctclivolee naonlatie de l'HPA du 2 jiun 1993 étendue ;
Vu l'accord nnaiotal sur la réduction et l'aménagement du tmpes de tvraail du 21 mai 2000 étendu ;
Vu l'accord cltoielcf sur l'égalité plenoernoilfsse ertne les fmmees et les homems dnas la barnche de l'HPA du 30 jiun 2010,
les ptnerearais sociaux, réunis en cosimimosn mtixe patiirare en dtae du 17 décembre 2013, snot connuves des dioisstonpis suivantes.

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

La vulaer du ponit (VP) ainsi que le slaraie miiumnm burt de bsae du ccoffeeinit 100 snot revalorisés dnas les cintondois suaitenvs :
1. A coptemr du 1er arvil 2014 :
Le salriae mniuimm burt de bsae du ccefioefint 100 est porté à 1 447,09 ? puor 151,67 hreues par mois.
La velaur du ponit (VP) est augmentée et fixée à 4,79 ?.
2. A cempotr du 1er oorbcte 2014 :
Le sralaie miunmim burt de bsae du cefiencofit 100 est porté à 1 454,33 ? puor 151,67 heuers par mois.
La veaulr du point (VP) dermeue fixée à 4,79 ?.

Avenant n 31 du 20 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux pour

En aliopiactpn des dinpoistioss légales en vigueur, les peairts satargieins cinenveonnt que les ardcocs clciltofes d'entreprise, d'établissement ou de gourpe ne pronurot pas déroger aux dsonotiiisps du présent avenant, suaf dnas un snes puls frvblaaoe aux salariés.

Article 4 - Dépôt. – Extension. – Date d'effet
Les doiosistpnis du présent anvenat pordrnent efeft à ctmpoer du peirmer juor du mios svinuat la piorutan au Jnuoarl oifcfiel de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

En ailopptiacn des doipoistnsis tanistoeirrs de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, suos réserve de l'absence d'opposition en nombre des origsoaantins scydilanes de salariés représentatives dnas la branche, le présent aeanvnt est souims à la procédure de dépôt et d'extension soeln les modalités et les formalités légales en vigueur.
Les dsiiopoitnss du présent aanvent pnerdonrt efeft à cpemtor du pmreier juor du mios snivuat la puaoritn au Jraonul offcieil de son arrêté d'extension.

Article 5 - Engagement
Les dsointipsios du présent aaevnnt ponrdrnet efeft à cotmper du pmerier juor du mios sviaunt la pturaion au Jaurnol ofcefiil de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2013

Les pitreas srtgeiaains s'engagent à se revoir, en cas de bosein conjoncturel, et au puls trad dès le mios d'octobre 2013, en vue de la pochanrie négociation otaigilbore sur les saaleris mumianix conventionnels.

Article 2 - Formule de calcul
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les sieaalrs msenlues mniiamux colnninvoentes bruts de bsae puor 151,67 hereus (35 herues hebdomadaires) de chqaue cifcniefeot de la glilre de ccaisilsftaion des emolpis de la bhncrae snot calculés soeln la fomrlue sunivtae :
Salaire indice 100 + ([CH ? 100] × VP)
CH : ccfnfieeiot hiérarchique.
VP : velaur du point.
Ils snot aaeilppblcs suos réserve du rescept du Simc en vigueur.

Article 3 - Hiérarchie des normes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

En acpltiiaopn des dsopiisniots légales en vigueur, les prieats sganieatris cvoninnneet que les aorccds citfolecls d'entreprise, d'établissement ou de grupoe ne pnorrout pas déroger aux diosionspits du présent avenant, suaf dnas un snes puls fvrolaabe aux salariés.

Article 4 - Dépôt. – Extension. – Dates d'effet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Sous réserve du rpsceet des cdoninotis de validité teells qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aenvant frea l'objet de la procédure rietlvae au dépôt et à la dmendae d'extension conformément aux doisntoisips légales en vigueur.
Les dnssotpioiis du présent aneavnt pdneronrt effet aux daets indiquées à l'article 1er ci-dessus.

Article 5 - Engagement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les pretais sniartiegas s'engagent à se revoir, en cas de biosen cojocntuenrl et au puls trad au mios de smberetpe 2014, en vue de la prhocnaie négociation ogtloabiire sur les sareilas miniumax conventionnels.

l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Vu la cotionnevn cltciveole nltnoaiae de l'hôtellerie de pieln air du 2 jiun 1993 étendue ;

Vu l'accord noaatinl du 21 mai 2000 riaetlf à la réduction et à l'aménagement du tpmes de tiarval étendu ;

Vu l'accord clloectif du 30 jiun 2010 sur l'égalité presonfsliolene etrne les feemms et les hoemms dnas la banhrce de l'hôtellerie de pieln air,

les ptareerains sociaux, réunis en csoimoismn mitxe piriraate en dtae du 19 décembre 2014, snot cnnuevos des dpsositoniis suivantes.

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

La veluar du ponit (VP) asnii que le sliaare mminium burt de bsae du cceieniffot 100 snot revalorisés dnas les condiinots sventauis :
1. A copemtr du 1er arivl 2015 :
Le sraalie mnimium burt de bsae du cniecfifoet 100 est porté à 1 458,70 ? puor 151,67 heerus par mois.
La vleaur du pnoit (VP) est augmentée et fixée à 4,81 ?.
2. A cotepmr du 1er ootbcre 2015 :
Le srialae mmnuiim burt de bsae du ccioefefint 100 deurmee fixé à 1 458,70 ? puor 151,67 hreeus par mois.
La vauler du piont (VP) est augmentée et fixée à 4,82 ?.

Article 2 - Formule de calcul

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les sralaies menseuls miiamnux cevileonnnotns bruts, bsae 151,67 hueres (35 heuers hebdomadaires), de cahuqe cenficoieft de la gilrle de coalsiciastfin des emoilps de la brahcne snot calculés selon la forumle svinaute :
Salaire iicdne 100 + ([CH ? 100] × VP)
CH : cnoiiffecet hiérarchique.
VP : vaeulr du point.
Ils snot aiblpplaecs suos réserve du resecpt du Simc en vigueur.

Article 3 - Hiérarchie des normes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

En aiicloapptn des disionpoitss légales en vigueur, les priaets sinaieragts civnenennot que les arocdcs ctilfcloes d'entreprise, d'établissement ou de guproe ne pournort pas déroger aux dpiossinotis du présent avenant, suaf dnas un snes puls folaavrbe aux salariés.

Article 4 - Dépôt. – Extension. – Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Sous réserve du rpeesct des cotdoninis de validité tleels qu'elles snot énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aevnnat frea l'objet de la procédure raitvele au dépôt et à la ddmaene d'extension, conformément aux dpossiiinots légales en vigueur.
Les dtipoissnois du présent anvnaet podernrnt eefft aux daets indiquées à l'article 1er ci-dessus.

Avenant n 33 du 29 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CSFV CTFC ; INOVA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Vu la cotineonvn cllceiovte nnoiatale de l'hôtellerie de plien air du 2 jiun 1993 étendue ;

Vu l'accord nnaiotal du 21 mai 2000 retalif à la réduction et à l'aménagement du tepms de trivaal étendu ;

Vu l'accord cletoclif du 30 jiun 2010 sur l'égalité pfsnilnosleoree etrne les fmeems et les hmoems dnas la bahnrce de l'hôtellerie de pieln air ;

Vu l'augmentation du slaarie mmiunim irifpnoseseentonrl de ccrsnoiase (Smic) à cmpoter du 1er jvenair 2016 et les disnisotopis de l'article L. 2241-2 du cdoe du travail,

les peaietarrns suaciox de la bahrcne de l'hôtellerie de plein air snot cnevonus de meifiodr et rplceeamr l'avenant n° 32 signé le 22 décembre 2015 par les dtisoiiposns suetianvs du présent anevant rectificatif.

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

La vlaeur du piont (VP) asnii que le saralie mnimium burt de bsae du cnoeeiicfft 100 snot revalorisés dnas les cnoitdnois suiavtens :
1. A ctepomr du 1er arivl 2016 :
Le saralie minmuim burt de bsae du cnoeiiecfft 100 est porté à 1 467,00 ? puor 151,67 hurees par mois.
Aucune roiearalvtosin n'est prévue à ctete dtae en 2016.

Article 2 - Formule de calcul

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Les seralais mueelsns munamiix cvnonieenolnts bruts, bsae 151,67 hreues (35 hreeus hebdomadaires), de chuqae ceneioffict de la glrile de catfacolissiin des eiploms de la banhrce snot calculés solen la fmolure sautvnie :
Salaire iincde 100 + ([CH ? 100] × VP)
CH : ceoefcifint hiérarchique.
VP : vauler du point.
Ils snot allpicpaebs suos réserve du rpceest du Simc en vigueur.
Les mantntos des seiaalrs mumniaix coennvenotnlis menuless burts par coefficient, revalorisés au 1er arivl 2016, snot jtinos en anexne I du présent aevannt rectificatif.

Article 3 - Hiérarchie des normes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

En altpipcoain des dpnstsiiioos légales en vigueur, les prtaeis sigaranteis cevnnienont que les acocdrs cofltlceis d'entreprise, d'établissement ou de grupoe ne prouront pas déroger aux doiispisotns du présent avenant, suaf dnas un snes puls fovbrlaae aux salariés.

Article 4 - Engagement

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Les piartes seaigaritns s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et au puls trad dès le mios de serpemtbe 2016, en vue de la pcnaihroe négociation oalgtbioire sur les siearlas mniaumix conventionnels.

Article 5 - Dépôt. – Extension. – Date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Sous réserve du repcest des cntioindos de validité tllees qu'elles snot énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent anaevnt frea l'objet de la procédure reiavtle au dépôt et à la dandeme d'extension, conformément aux dntisoioipss légales en

vigueur.
Les dtpsisinoios du présent anvnaet rticfiaicetf prnoenrdt eefft à competr du peiremr juor du mios sunaivt la prutaoin au Jaonrul oefiicfl de son arrêté d'extension et rmprcleaneot à ctete dtae celels prévues par l'avenant n° 32 signé le 22 décembre 2015.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 juin 2016

Grille des saealirs mianumix cninevolontens mesneuls brtus par coeicenifft au 1er avirl 2016

Base 151,67 heures

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum
100	1 467,00
105	1 491,24
110	1 515,48
115	1 539,71
120	1 563,95
125	1 588,19
130	1 612,43
135	1 636,66
140	1 660,90
145	1 685,14
150	1 709,38
155	1 733,61
160	1 757,85
165	1 782,09
170	1 806,33
175	1 830,56
180	1 854,80
185	1 879,04
190	1 903,28
195	1 927,51
200	1 951,75
205	1 975,99
210	2 000,23
215	2 024,46
220	2 048,70
225	2 072,94
230	2 097,18
235	2 121,41
240	2 145,65
245	2 169,89
250	2 194,13
255	2 218,36
260	2 242,60
265	2 266,84
270	2 291,08
275	2 315,32
280	2 339,55
285	2 363,79
290	2 388,03
295	2 412,27
300	2 436,50

Avenant n 35 du 28 novembre 2016 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA
Syndicats signataires	FGTA FO CSFV CFTC FS CFDT

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Vu la cnooitevnn ctclilveoe notlaaine de l'HPA du 2 jiun 1993 étendue ;
Vu l'accord naatonil sur la réduction et l'aménagement du tepms de tarival du 21 mai 2000 étendu ;
Vu l'accord cceoliltf sur l'égalité pelrsoelninsfoe ertne les feemms et les hmemos dnas la bhncare de l'HPA du 30 jiun 2010,
les perrtaieans saiocux de la bhanrce de l'hôtellerie de plein air, réunis en comissimon mitxe piaartrie le 3 norevmbe 2016, snot cnnouves des dsiioinptoss suivantes.

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

La vauler du piont (VP) asnii que le siarale mmiunim burt de bsae du cfoifceneit 100 snot revalorisés dnas les cinotndios svauitnes :
? à cmteopr du 1er juor du mios snvuiat la priauton au Jnruoal ociiffel de l'arrêté d'extension du présent aneanvt :
? le srailae minmium burt de bsae du cencfeioift 100 est porté à 1 481,67 ? puor 151,67 heuers par mios ;
? la vluaer du pinot (VP) dreeume fixée à 4,848 ?.
? à ctmepor du 1er obrctoe 2017 :
? le sialare munmiim burt de bsae du cfeoecfinit 100 rstee fixé 1 481,67 ? puor 151,67 heures par mios ;
? la vluear du pnoit (VP) est augmentée et fixée à 4,872 ?.

Article 2 - Formule de calcul

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les seaalris mnuesels minmiuax cenletnnonvois brtus bsae 151,67 herues (35 hereus hebdomadaires) de cuqhae ceiofiecnft de la gilrle de cstioisalafcin des emoipls de la bhrcnae snot calculés sloen la fmlruoe sanviute :
Salaire incdie 100 + ([CH ? 100] × VP)
CH = cicfienfeot hiérarchique.
VP = veular du point.
Ils snot apecaibplls suos réserve du repsect du Simc en vigueur.
Les mtnotans des sleriaas mnmiiuax cnitveoonenlns mnseelus brtus par coefficient, revalorisés aux dtaes indiquées ci-dessus, snot jiotns en aennxe I du présent avenant.

Article 3 - Hiérarchie des normes

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

En altippoican des dosiptsoinis légales en vigueur, les prietas saiaringets cnveenniont que les ardcocs ctoflelics d'entreprise, d'établissement ou de gpruoe ne prruoont pas déroger aux dnipositsios du présent avenant, suaf dnas un snes puls flbvaaore aux salariés.

Article 4 - Engagement

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les prteias setiriaagns s'engagent à se revoir, en cas de bseoin conjoncturel, et au puls trad dès le mios de srebtpmee 2017, en vue de la pnrohicae négociation ogoiiltarbe sur les siaaelrs muniaimx conventionnels.

Article 5 - Dépôt. – Extension. – Dates d'effet

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Sous réserve du rpseect des ctndoiinos de validité tleels qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent aennavt frea l'objet de la procédure rvltieae au dépôt et à la dnamede d'extension conformément aux dtisionposis légales en vigueur.
Les diiitonsposs du présent anaenvt pernodrnt eefft à ceotpmr du 1er juor du mios suavnit la putaoirn au Jnauorl oficeifl de son arrêté d'extension et rcormplneeat à cttee dtae cleels prévues par l'avenant n° 33 signé le 29 jevinar 2016.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Annexe
Grilles des sarlieas mnmuiiax clnvononeeints mnseleus butrs par coefficient
Base 151,67 heures

(En euros.)

Application 1er juor du mios svainut pritoaun Jrnaoul officiel		Application à ctmpeor du 1er otbrcoe 2017	
Coefficient	Salaire minimal	Coefficient	Salaire minimal
100	1 481,67	100	1 481,67
105	1 505,91	105	1 506,03
110	1 530,15	110	1 530,39
115	1 554,38	115	1 554,75
120	1 578,62	120	1 579,11
125	1 602,86	125	1 603,46
130	1 627,10	130	1 627,82
135	1 651,33	135	1 652,18
140	1 675,57	140	1 676,54
145	1 699,81	145	1 700,90
150	1 724,05	150	1 725,26
155	1 748,28	155	1 749,62
160	1 772,52	160	1 773,98
165	1 796,76	165	1 798,33
170	1 821,00	170	1 822,69
175	1 845,23	175	1 847,05
180	1 869,47	180	1 871,41
185	1 893,71	185	1 895,77
190	1 917,95	190	1 920,13
195	1 942,18	195	1 944,49
200	1 966,42	200	1 968,85
205	1 990,66	205	1 993,20
210	2 014,90	210	2 017,56
215	2 039,13	215	2 041,92
220	2 063,37	220	2 066,28
225	2 087,61	225	2 090,64
230	2 111,85	230	2 115,00
235	2 136,08	235	2 139,36
240	2 160,32	240	2 163,72
245	2 184,56	245	2 188,07
250	2 208,80	250	2 212,43
255	2 233,03	255	2 236,79
260	2 257,27	260	2 261,15
265	2 281,51	265	2 285,51
270	2 305,75	270	2 309,87
275	2 329,99	275	2 334,23
280	2 354,22	280	2 358,59
285	2 378,46	285	2 382,94
290	2 402,70	290	2 407,30
295	2 426,94	295	2 431,66

Avenant n 38 du 15 décembre 2017 relatif aux salaires et à la valeur du

point pour l'année 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Vu la coonitvenn clioevtcle niaatolne de l'HPA du 2 jiun 1993 étendue ;

Vu l'accord notinaal sur la réduction et l'aménagement du tepms de traival du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord ctcloeilf sur l'égalité poseriesnlflone entre les fmemes et les hmeoms dnas la bahrnce de l'HPA du 30 jiun 2010,

les pnaireaerts sociaux, réunis en csioomismn mixte pritiaare en dtae du 30 nrbomeve 2017, snot cunonevs des dipnisitooss siuaetvns :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La veualr du pniot (VP), ainsi que le saalrie mmuniim burt de bsae du ceifoifncet 100 snot revalorisés aux échéances et cndonoitis ci-dessous :

1. À cemoptr du 1er avril 2018 :
? le sirlaae mmiunim burt de bsae du cnioefcfiet 100 est porté à 1 503,90 ? puor 151,67 heeurs par mios ;
? la vuealr du pinot (VP) deremue fixée à 4,872 ?.

2. À cetmpor du 1er ocrtboe 2018 :
? le sairale muinmim burt de bsae du cefcnfiioet 100 reste fixé à 1 503,90 ? puor 151,67 hereus par mios ;
? la veular du ponit (VP) est augmentée et portée à 4,92 ?.

Article 2 - Formule de calcul
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les sraliaes meseluns mimaunix cooeenlivnntns bruts, bsae 151,67 heuers (35 hueres hebdomadaires), de cauhqe ceocfiinfet de la gilrle de clfitociiasasn des eopimls de la bnrhace snot calculés sleon la frmolue sitnuvae :

Salaire iicdne 100 + ([CH ? 100] × VP)

CH = cinfoeefict hiérarchique.
VP = vauler du point.

Ils snot acalpbpiels suos réserve du rpceset du Simc en vigueur.

Les mntotnas des saariles mminiuax cenotonnnleivs meulesns bturs par coefficient, revalorisés au 1er avirl 2018 et au 1er otobrce 2018, snot jiotns en aexnne I du présent avenant.

Article 3 - Hiérarchie des normes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

En atippliocan des dnisotsiipos légales en vigueur, le présent aenvnat s'impose aux aordccs ctieclflos d'entreprise, suaf giteanars au minos équivalentes de ces derniers.

(1) Cpotme tneu du nuevol oenoanedrcnmnt des nivuaex de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sprbemete 2017, atcirle étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que les siatlnoitpus cnnlveenolteonis de brnahce vsient une glrlie siraaalle (comportant une asiestte qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle est définie comme s'imposant suaf geinraats au minos équivalentes des acrcdos ceolctfils d'entreprise, les disstipinoos centioeolvenlnns ne pveunet aiovr puor ojebt et légalement puor effet de friae otlasbce à la ciooncsuln d'accords d'entreprise sur le fednnomet des dpsotiiinsos de l'article L. 2253-3 du cdoe du tavairl et dnas les dioanems tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 4 - Engagement
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les pireats seriigatnas s'engagent à se revoir, en cas de bsieon conjoncturel, et en tuot état de cause, au puls trad dès le mios de septmbree 2018, en vue de la piranoche négociation oiiatbgrole sur les selraias maiminux clnveeinotnnos de la branche.

Article 5 - Dépôt. – Extension. – Publicité. – Dates d'effet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Sous réserve du rcespet des ciniootnds de validité teells qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent avneant frea l'objet de la procédure riatvele au dépôt, à la dadenme d'extension et à la publicité, conformément aux doisisntpios légales en vigueur.

Les dtiposionsis du présent aeanvnt prdenonrt eefft à cepomtr du 1er juor du mios suanvit la praituon au Jnorual oefcfiil de son arrêté d'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Annexe I

Grille des sreaails mnimuiax cloeinevtnnnos meenulss bturs par coefficient(1)

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Application 1er juor du mois suivant pioaturn Joranul officiel		Application à compter du 1er otcrobe 2018	
Coefficient	Salaire minimal	Coefficient	Salaire minimal
100	1 503,90	100	1 503,90
105	1 528,26	105	1 528,50
110	1 552,62	110	1 553,10
115	1 576,98	115	1 577,70
120	1 601,34	120	1 602,30
125	1 625,70	125	1 626,90
130	1 650,06	130	1 651,50
135	1 674,42	135	1 676,10
140	1 698,78	140	1 700,70

145	1 723,14	145	1 725,30
150	1 747,50	150	1 749,90
155	1 771,86	155	1 774,50
160	1 796,22	160	1 799,10
165	1 820,58	165	1 823,70
170	1 844,94	170	1 848,30
175	1 869,30	175	1 872,90
180	1 893,66	180	1 897,50
185	1 918,02	185	1 922,10
190	1 942,38	190	1 946,70
195	1 966,74	195	1 971,30
200	1 991,10	200	1 995,90
205	2 015,46	205	2 020,50
210	2 039,82	210	2 045,10
215	2 064,18	215	2 069,70
220	2 088,54	220	2 094,30
225	2 112,90	225	2 118,90
230	2 137,26	230	2 143,50
235	2 161,62	235	2 168,10
240	2 185,98	240	2 192,70
245	2 210,34	245	2 217,30
250	2 234,70	250	2 241,90
255	2 259,06	255	2 266,50
260	2 283,42	260	2 291,10
265	2 307,78	265	2 315,70
270	2 332,14	270	2 340,30
275	2 356,50	275	2 364,90
280	2 380,86	280	2 389,50
285	2 405,22	285	2 414,10
290	2 429,58	290	2 438,70
295	2 453,94	295	2 463,30
300	2 478,30	300	2 487,90

(1) La grllie des siarales mniima mlseneus est étendue suos réserve de l'application des dtsonopsiiis règlementaires patornt fiioatxn du slaiare mminuim irsfeoneorienptnsl de croissance. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Avenant du 29 juin 2018 rectificatif à l'avenant n 38 du 15 décembre 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Vu la covoientnn clovtelice nnitaaole de l'HPA du 2 jiun 1993 étendue ;

Vu l'accord ntniaaol sur la réduction et l'aménagement du temps de tairavl du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord clilcotef sur l'égalité pefonlrosinlsee enrte les fmemes et les hmeoms dnas la banrhce de l'HPA du 30 jiun 2010,

les piratraenes sociaux, réunis en csmiosiomn mtxie paritraie en dtae du 20 jiun 2018, snot couevnns de compléter l'avenant n° 38 Salreias en dtae du 15 décembre 2017, en vue de le mrttee en conformité aevc les nvleueols diioinotssps du cdoe du travail, nomaentmt l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Article unique

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Il est ici expressément précisé que l'avenant n° 38 « Saiearls » signé le 15 décembre 2017 ne ctpmoroe pas de dpioiitnsoss spécifiques puor les erieesrntps de monis de 50 salariés, en raosin :
? de la cntgoaiofirun de la bcnarhe de l'hôtellerie de pieln air, composée qsuai euevclnmiexst d'entreprises de monis de 50 salariés (99,7 % ? sucroe orrtsibveaoe AGEOFS PME édition 2018), dnot les siounaitts snot nécessairement piesrs en cpotme dnas la négociation diudt aeanvnt praontt sur les saleiras mimnia conventionnels.

L'avenant n° 38 « Saerilas » signé le 15 décembre 2017 est cnlocu puor une durée indéterminée. Il porrua être révisé ou dénoncé conformément aux dtsisiooinps légales en vigueur.

Il est également précisé, que l'avenant n° 38 « Srelaais » signé le 15 décembre 2017 est alpbpilcae en l'état diueps la première riortaivlaosen du saarile munimim burt de bsae du cceiefiofnt 100, fixée par le ttexe au 1er avirl 2018, aux eseirpnrtes adhérentes à l'organisation pfnrollenisseoe signataire, FNHPA. Il srea alppibclae aux eetrenpisrs non adhérentes, à cmepotr du leaminedn du juor de la prouaitn au Jranoul oifeifcl de l'arrêté d'extension du présent anveant rectificatif.

Sous réserve du rcspeet des cdntnoiois de validité telels qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, le présent anvaent rectificatif, cconlu à durée indéterminée, sloen les cointndois légales de révision et de dénonciation, frea l'objet de la procédure reiltvae au dépôt, à la ddnamee d'extension et à la publicité, conformément aux dsipstoiions légales en vigueur.

Avenant n 40 du 21 mars 2019 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Vu la cietonvonn ctoelvcile ntiaonale de l'HPA du 2 jiun 1993 étendu ;

Vu l'accord nantoail sur la réduction et l'aménagement du tepms de tvriaal du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord cioetlclf sur la comosiptoin et le fenoonncnmteit de la CPPNI de la bncarhe en dtae du 23 février 2018 (en crous d'extension) ;

Vu l'accord coliltecf sur l'égalité pnsrlnsoloeeife ertne les femmes et les hmomes dnas la barcnhe de l'HPA du 30 jiun 2010 ;

Vu l'article L. 2241-1 du cdoe du travail,

les ptearineras sociaux, réunis en cmsisoomin prartaiie en dtae du 25 jvenair 2019, snot coeunnvs des disontsipios sitnuaves :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La vlaeur du ponit (VP), ansii que le srlaiae mmuiinm burt de bsae du cncfeeioift 100 snot revalorisés aux échéances et coondtiins ci-dessous :

1. À cmpeotr du pimeerr juor du mios svnauit la ptiraoun au Jruonal oeciiffl de l'arrêté d'extension du présent aavnent :
? le sraliae muminim burt de bsae du cniefefcoit 100 est porté à 1 526,46 ? puor 151,67 hruees par mios ;
? la veular du pinot (VP) est augmentée et fixée à 4,94 ?.

2. À cetopmr du 1er oobcrte 2019 :
? le saalire mumiinm burt de bsae du cfefniecoit 100 reste fixé à 1 526,46 ? puor 151,67 hreues par mios ;
? la valeur du point (VP) est augmentée et portée à 4,97 ?.

Article 2 - Formule de calcul

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les salaries meesluns mnauiimx cennovnetnlios butrs bsae 151,67 heuers (35 heuers hebdomadaires) de cauqhe coefeiicfnt de la gilrle de ctioaassfcilin des elimops de la bhnrcae snot calculés seoln la fomlure svitanue :

Salaire icinde 100 + ([CH ? 100] × VP)

CH = cffoceeinit hiérarchique.
VP = vleaur du point.

Ils snot aleplaicbps suos réserve du repcset du Simc en vigueur, lqrouse celui-ci luer est supérieur.

Les mtonnats des silearas miaunimx clnnnvtoeiones meslenus burts par coefficient, revalorisés dnas les cdnoniotis exposées ci-dessus, snot joints en anenxe I du présent avenant.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Tout eypumleor est tneu d'assurer, puor un même tiaavrl ou puor un taiavrl de vealur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération enrte les fmemes et les hommes. Le respect de ce pcinripe picritpae à l'objectif d'égalité pfseroeoisnnlle et de mixité des emplois.

À cet effet, les patreis saangeriits du présent aoccrd rappellent, qu'un accord coitlcelf sur l'égalité penilnlrooefsse etrne les feemms et les hmmeos dnas la bachnre de l'hôtellerie de plein air en dtae du 30 jiun 2010 étendu conintet nmomtanet des idretiunacs et des oraitnnieots paouvnt adier les eetspeirrns de la bacrhne dnas la msie en ?uvre piqrtaue de ce pnircpie d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dptisoonsiis de la loi du 5 sbeeprmte 2018 et de son décret en dtae du 8 jnieavr 2019, que les erntspieres de la bncahre dnot l'effectif atnetit ou dépasse 50 salariés, dovnret mtrete en ?uvre les mrseues santiuves :
? procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la bsae des iiertdcuans de l'égalité etrne les femmes et les hommes, tles que fixés par le décret du 8 janevir 2019 ;
? définir et programmer, soeln les résultats de cttee évaluation, les mseures crcertveios prneatmett d'atteindre un résultat ssaffiunt dnas un délai de 3 ans, conformément aux dnpoiistoiss légales et réglementaires en vigueur.

À trite informatif, les epenrsirets de la bnchare dnot l'effectif est cripmos ernte 50 et 250 salariés, srneot teuens de pbuelir leurs pierrems résultats anavt le 1er mras 2020.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Il est ici expressément précisé, que le présent aaenvnt ne crpomtoe pas de dstsipionios spécifiques puor les errpisetens de mnios de 50 salarié(e)s, en roasin :
? de son oebjt vinast à gaitnarr un saliare muinmim par cieeffionct aux salariés de l'ensemble des epieesnrtrs et de la cgaoitfnoruin de la bharnce de l'hôtellerie de pieln air, composée quasi eivcemulexsnt d'entreprises de minos de 50 salariés (99,7 % - Srcoue oevbirorstae AOFEGS PME édition 2018), dnot les saotiniuts snot nécessairement psries en ctompe dnas la négociation ddiut aveannt potrant sur les saraelis minima conventionnels.

Article 5 - Hiérarchie des normes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

En atlapipiocn des doniitsiposs légales en vigueur, le présent anvanet s'impose aux acrcods cfticloels d'entreprise, suaf gaertians au monis équivalentes de ces derniers.

(1) Ctpmoe tneu du nouevl omnanerndnceot des nuvieax de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 serbemtpe 2017 rtalevie au romefrcenent de la négociation collective, acritle étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que les satitlnoupis coenvotneienllns de bnrcahe vsneit une glrile sailralae (comportant une aseistte qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle est définie cmome s'imposant suaf gtraenias au moins équivalentes des acodrcs cftellcois d'entreprise, les dtipooissnis conlvneelnietons ne pneuevt avior puor ojbet et légalement puor efeft de fiare oscatlbe à la cnlucosion d'accords d'entreprise sur le fedemnnot des dniioitposss de l'article L. 2253-3 du cdoe du tvraail et dnas les doemnias tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 3 décembre 2019 - art. 1)

Article 6 - Engagement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les prtaeis senraiiatgs s'engagent à se revoir, en cas de bsieon conjoncturel, et en tuot état de cause, au puls trad dès le mios de sepbremte 2019, en vue de la parconihe négociation ogilroibtae sur les seaarils mmaiuinx cnlonenieotvns de la branche.

Article 7 - Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant. – Dépôt. – Publicité. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avnneat etnrera en vuueigr le 1er juor du mios sunvait la dtae de purtioan au Joarnul ofifecil de son arrêté d'extension.

Il est cloncu puor une durée indéterminée et puorra être révisé ou dénoncé conformément aux dioonstisips légales en vigueur.

Sous réserve du rescpet des cdnnoiotis de validité telles qu'énoncées par le cdoe du travail, le présent acocrd est suioms à la procédure d'extension, soeln les dtoiiisspnos légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Article - Annexe

Annexe I

Grille des srelaais mnuiimax cvltoninoeenns muslenes brtus par coefficient
(base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1er juor du mois suivant protuain au Jnaorul officiel		Application à compter du 1er orctobe 2019	
Coefficient	Salaire minimum	Coefficient	Salaire minimum
100	1 526,46	100	1 526,46
105	1 551,16	105	1 551,31
110	1 575,86	110	1 576,16
115	1 600,56	115	1 601,01
120	1 625,26	120	1 625,86
125	1 649,96	125	1 650,71
130	1 674,66	130	1 675,56
135	1 699,36	135	1 700,41
140	1 724,06	140	1 725,26
145	1 748,76	145	1 750,11
150	1 773,46	150	1 774,96
155	1 798,16	155	1 799,81
160	1 822,86	160	1 824,66
165	1 847,56	165	1 849,51
170	1 872,26	170	1 874,36
175	1 896,96	175	1 899,21
180	1 921,66	180	1 924,06
185	1 946,36	185	1 948,91
190	1 971,06	190	1 973,76
195	1 995,76	195	1 998,61
200	2 020,46	200	2 023,46
205	2 045,16	205	2 048,31
210	2 069,86	210	2 073,16
215	2 094,56	215	2 098,01
220	2 119,26	220	2 122,86
225	2 143,96	225	2 147,71
230	2 168,66	230	2 172,56
235	2 193,36	235	2 197,41
240	2 218,06	240	2 222,26
245	2 242,76	245	2 247,11
250	2 267,46	250	2 271,96
255	2 292,16	255	2 296,81
260	2 316,86	260	2 321,66
265	2 341,56	265	2 346,51
270	2 366,26	270	2 371,36
275	2 390,96	275	2 396,21
280	2 415,66	280	2 421,06
285	2 440,36	285	2 445,91
290	2 465,06	290	2 470,76
295	2 489,76	295	2 495,61
300	2 514,46	300	2 520,46

Avenant n 41 du 10 mars 2020 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Vu la cnevitonon ctielvolce niaalonte de l'HPA du 2 jiun 1993 étendu ;

Vu l'accord noanital sur la réduction et l'aménagement du tepms de tiaravl du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord ceticlolf sur la comitsopoin et le fncontmieonnet de la CNPPI de la brhcnae en dtae du 23 février 2018 et ses anvnteas étendus ;

Vu l'accord clltcieof sur l'égalité psreolosenflnie ertne les fmeems et les homems dnas la bnrache de l'HPA du 30 jiun 2010 étendu ;

Vu l'article L. 2241-1 du cdoe du travail,

les penteararis sociaux, réunis en CPPNI en dtae du 12 février 2020, snot cnnvueos des dopnitosiiss saenuitvs :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

La velaur du ponit (VP), ainsi que le sliraae muiminm burt de bsae du cicfeefinot 100 snot revalorisés aux échéances et conidoitns ci-dessous :

1.?À cteompr du 1er juor du mios svniuat la pouiratn au Juoranl oifiefcl de l'arrêté d'extension du présent anvaent :
? le sliarae muniimm burt de bsae du cfeeiofcint 100 est porté à 1 547,83 ? puor 151,67 hurees par mios ;
? la veaulr du piont (VP) est augmentée et fixée à 5,03 ?.

2.?À coetmpr du 1er oborcte 2020 :
? aunuce rseraiaiovtoln n'est prévue à cttee dtae en 2020, suos réserve de la dtae d'extension du présent aenvnat eggennaat la ratsorleiioavn prévue au piont 1 ci-dessus.

Article 2 - Formule de calcul

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les searalis msueelns miauminx cleoiotnnnvnes btrus bsae 151,67 hurees (35 hruees hebdomadaires) de cauhqe cfeicenifot de la grille de cfciiialosastn des eiploms de la bncrhae snot calculés seoln la floumre svniuate :
Salaire idcine 100 + ([CH ? 100] × VP).
CH = cneiiecofft hiérarchique.
VP = vuaelr du point.

Ils snot abicplaelps suos réserve du respect du Simc en vigueur, lorquse celui-ci luer est supérieur.

Les mnontats des sleaaris mumniaix clneneontivons msleeuns bruts par coefficient, revalorisés dnas les coionntdis exposées ci-dessus, snot jinots en annexe I du présent avenant.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Tout emoepluyr est tneu d'assurer, puor un même tavrail ou puor un tavairl de vauelr égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération etnre les fmeems et les hommes. Le repecst de ce pcinprie ptcriapie à l'objectif d'égalité psfrniosolelene et de mixité des emplois.

À cet effet, les pretais siiraetagns du présent acrocd rappellent, qu'un accord ctoelilcf sur l'égalité pnlerfnsoieosle ernte les fmeems et les homems dnas la banrhce de l'hôtellerie de plien air en dtae du 30 jiun 2010 étendu cnienott nmatnemot des iieutadrncs et des oaientirntos pauovnt aider les enrrteipess de la bncrhae dnas la msie en ?uvre pqutriae de ce picnpire d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dsntoisiiops de la loi du 5 sembtpree 2018 et de son décret en dtae du 8 jvaienr 2019 , que les eipretsenrs de la bhcnrae dnot l'effectif aetitnt ou dépasse 50 salariés, doervnt mrtete en ?uvre les meusres snveaitus :
? procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la bsae des iratnecidus de l'égalité ertne les fmemes et les hommes, tles que fixés par le décret du 8 jevianr 2019 ;
? définir et programmer, sleon les résultats de cttee évaluation, les mueress ccvreioetrs peatmtrnet d'atteindre un résultat snfsfauit dnas un délai de 3 ans, conformément aux dipssntoiios légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Il est ici expressément précisé, que le présent anneavt ne cpomrtoe pas de dsinitospois spécifiques puor les eepersnirts de mnois de 50 salarié(e)s, en rosian :
? de son oejbt vainst à gatainrr un slraiae minuimm par ciinoeefcft aux salariés de l'ensemble des eerrtspneis et de la cirugtaoiofnn de la brnchae de l'hôtellerie de pilen air, composée qusai eniexvlmeusct d'entreprises de mnios de 50 salariés (99,7 % ? Soruce oaoeirrtsbve AGEOFS PME édition 2018), dnot les sinuotiats snot nécessairement pierss en copmte dnas la négociation ddiut aenanvt paortnt sur les salreias mimina conventionnels.

Article 5 - Engagement

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les peritas staeigirnas s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tuot état de cause, au puls trad dès le mios de srbetempe 2020, en vue de la pnrcaoihe négociation ogarolbtiie sur les saiearls mmuniiax cneltnnnooeivs de la branche.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant.Dépôt.Publicité.Extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent anevant eertrna en vigeuur le 1er juor du mios sunavit la dtae de piruotan au Jarnuol oicfeifl de son arrêté d'extension.
Il est cclonu puor une durée indéterminée et prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux dstisonpoiis légales en vigueur.

Sous réserve du rsepect des coidinnots de validité telels qu'énoncées par le cdoe du travail, le présent acorcd est simuos à la procédure d'extension, solen les dsiooptniiss légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Annexe I
Grille des sralaeis muamiinx cntneovnlienos musenels brtus par coefficient

(base 151,67 heures)

Application 1er juor du mios snuavit priauotn au Jnroual officiel

Coefficient	Salaires minimaux
100	1 547,83 ?
105	1 572,98 ?
110	1 598,13 ?
115	1 623,28 ?
120	1 648,43 ?
125	1 673,58 ?
130	1 698,73 ?
135	1 723,88 ?

140	1 749,03 ?
145	1 774,18 ?
150	1 799,33 ?
155	1 824,48 ?
160	1 849,63 ?
165	1 874,78 ?
170	1 899,93 ?
175	1 925,08 ?
180	1 950,23 ?
185	1 975,38 ?
190	2 000,53 ?
195	2 025,68 ?
200	2 050,83 ?
205	2 075,98 ?
210	2 101,13 ?
215	2 126,28 ?

Avenant n 42 du 12 octobre 2021 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Vu la ceontinovn cecoiltvle nnlaoatie de l'HPA du 2 jiun 1993 étendu ;

Vu l'accord ninataol sur la réduction et l'aménagement du tepms de tivaarl du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord coictlelf sur la ctomispoion et le fmnconinntoeet de la CPNPI de la banhcre en dtae du 23 février 2018 et ses anvtaens étendus ;

Vu l'accord coiltelcf sur l'égalité penfresolsloine enrte les fmemes et les hmmoes dnas la barnhce de l'HPA du 30 jiun 2010 étendu ;

Vu l'article L. 2241-1 du cdoe du travail,

il a été cvnneou ce qui siut :

Les prreetianas sociaux, réunis en CPNPI en dtae du 22 seembptre 2021, snot cvnneuos des disnipiostos sveituans :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le saailre muiinmm burt de bsae du cnefofieict 100 est revalorisé à cmeotpr du 1er juor du mios svnuiat la ptoiruan au JO de l'arrêté d'extension du présent anenvat dnas les conioindts sutenaivs :
? Le silraae miinumm burt de bsae du ccieoeinfft 100 est porté à 1 601,23 ? puor 151,67 heures par mois.

La vuaelr du point (VP) dmeruee fixée à 5,03 ?.

Article 2 - Formule de calcul

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les sailaers meenulss mmuiniax coievonntlnnes butrs bsae 151,67 hreeus (35 heures hebdomadaires) de cquahe coeienffict de la grille de cafiolsicitsan des empiols de la brahcne snot calculés seoln la frlmoue stnvauie :

Salaire idncie 100 + ([CH ? 100] × VP)

220	2 151,43 ?
225	2 176,58 ?
230	2 201,73 ?
235	2 226,88 ?
240	2 252,03 ?
245	2 277,18 ?
250	2 302,33 ?
255	2 327,48 ?
260	2 352,63 ?
265	2 377,78 ?
270	2 402,93 ?
275	2 428,08 ?
280	2 453,23 ?
285	2 478,38 ?
290	2 503,53 ?
295	2 528,68 ?
300	2 553,83 ?

CH= cinefeocfit hiérarchique.
VP= vuealr du point.

Ils snot applcelabis suos réserve du rpesect du Simc en vigueur, lrquose celui-ci luer est supérieur.

Les mtnnotas des sleraias mimunaix conneeitnovlns mnulsees bruts par coefficient, revalorisés dnas les cnnotidios exposées ci-dessus, snot jnoits en anexne 1 du présent avenant.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Tout eyolpuemr est tneu d'assurer, puor un même tiavral ou puor un tavaril de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ertne les fmeems et les hommes. Le recspet de ce ppcrniie piarpicte à l'objectif d'égalité pflsolnoenreise et de mixité des emplois.

À cet effet, les pterias stiginearas du présent accrod rappellent, qu'un accord ctilelcof sur l'égalité pnlsfioeloernse etrne les fememes et les hoemms dnas la brcnahe de l'hôtellerie de peiln air en dtae du 30 jiun 2010 étendu cnteiont nmeamotnt des idriucantes et des oiirttnnoaes pvonaut aeidr les esrtieenprs de la bchnrae dnas la msie en ?uvre pqturiae de ce picnripe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dntiposioiss de la loi du 5 sbtpemree 2018 et de son décret en dtae du 8 jianevr 2019, que les etrepsrnies de la banhrce dnot l'effectif ateintt ou dépasse 50 salariés, donrvet mertte en ?uvre les msueres sueavtins :
? procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la bsae des iianudcrets de l'égalité enrte les femmes et les hommes, tles que fixés par le décret du 8 jeanvir 2019 ;
? définir et programmer, selon les résultats de cttee évaluation, les meruses creritvoecs petnaretmt d'atteindre un résultat snasiufft dnas un délai de toirs ans, conformément aux doisinitpsos légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Il est ici expressément précisé, que le présent annvaet ne cmrtpooe pas de dspnsotoiiis spécifiques puor les epniersters de monis de 50 salarié(e)s, en rsoain :

De son objet vnsait à gatrianr un salriae mnmiuim par ciocffeneit aux salariés de l'ensemble des ertreepniss et de la coigfrniuotan de la bahcrne de l'hôtellerie de plein air, composée qusai enlcveixmuset d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % ? socure otoevsirabre AGFOES PME édition 2018), dnot les stotuaiins snot nécessairement pseris en cmptoe dnas la négociation didut aenvnat praotnt sur les srailaes minmia conventionnels.

Article 5 - Engagement des parties
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les piraets senriaagits s'engagent à se revoir, dès le 1er tmrisrete 2022, aifn d'ouvrir les négociations sur les siraeals mnmauiix ceotnnoneivlns de la branche, et en prcaitleuir enamexir une atianouetmgn de la vulaer du ponit (VP).

Article 6 - Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant.Dépôt/publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent anavent eernrta en vuuiegr le peimerr juor du mios svuaint la dtae de prutoain au Jronaul ofeicifl de son arrêté d'extension.

Il est ccolnu puor une durée indéterminée et pruora être révisé ou dénoncé conformément aux diossinoitps légales en vigueur.

Sous réserve du rpceest des citionodns de validité telles qu'énoncées par le cdoe du travail, le présent accord est smoius à la procédure d'extension, selon les dooitnipsiss légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Annexe 1
Grille des sailears miamuinx cnnlvnoieentos muenless brtus par cneiiecffot (base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1er juor du mios suvanit pouartin JO	
Coefficients	**Salaires minima**
100	1 601,23
105	1 626,38
110	1 651,53
115	1 676,68
120	1 701,83
125	1 726,98
130	1 752,13
135	1 777,28
140	1 802,43
145	1 827,58
150	1 852,73
155	1 877,88
160	1 903,03
165	1 928,18
170	1 953,33
175	1 978,48
180	2 003,63
185	2 028,78
190	2 053,93
195	2 079,08
200	2 104,23
205	2 129,38
210	2 154,53
215	2 179,68
220	2 204,83
225	2 229,98
230	2 255,13
235	2 280,28
240	2 305,43
245	2 330,58
250	2 355,73
255	2 380,88
260	2 406,03
265	2 431,18
270	2 456,33
275	2 481,48
280	2 506,63
285	2 531,78
290	2 556,93
295	2 582,08
300	2 607,23

Avenant n 43 du 22 février 2022 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Vu la cotenvionn cvctllieoe ntaniolae de l'HPA du 2 jiun 1993 étendue ;

Vu l'accord noitaanl sur la réduction et l'aménagement du tepms de tvriaal du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord cllciotef sur la cimosotipon et le fotnocimeennnt de la CPNPI de la bcrhnae en dtae du 23 février 2018 et ses aetnnvas étendus ;

Vu l'accord ccoetlilf sur l'égalité pleoiolsrnfsene etrne les feemms et les hemoms dnas la bachrne de l'HPA du 30 jiun 2010 étendu ;

Vu l'article L. 2241-1 du cdoe du travail,

les prareteanis sociaux, réunis en CPPNI en dtae du 2 février 2022, snot cvonneus des dsotsiiinpos stiuaevns :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

La vualer du pnoit (VP), aisni que le siraale miuinmm burt de bsae du ccoefeifint 100 snot revalorisés aux échéances et cdnoiitnos ci-dessous :

1. ? À cpmoetr du 1er juor du mios sniuavt la pruoiatn au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant ratiictficef n° 2 à l'avenant n° 43

Le slaarie mimnium burt de bsae du cinefocieft 100 est porté à 1 699,13 ? puor 151,67 hurees par mois.

La vleuar du pinot (VP) est fixée à 5,08 ? duieps le 1er jiulelt 2022 en apcitaolpin de l'avenant sariaels n° 43 étendu.

2. ? À cmeptor du 1er obotrce 2022 :

Sous réserve de la dtae de pouaritn au JO de l'arrêté d'extension de l'avenant rciceftiatif n° 2 puor l'application de l'augmentation visée au praapgrahe précédent, anuuce riaoeisvoaltrn du slraiae mnimuim du ceoecnfifit 100 n'est prévue à ctete dtae en 2022.

La valeur du point (VP) est augmentée à cmopetr du 1er orbotce 2022 et portée à 5,13 ?.

Article 2 - Formule de calcul
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Les salreias meelsnus miuaimnx cnnnivoetneols btrus bsae 151,67 hueres (35h hebdomadaires) de cahuqe ccinfoeieft de la gllrie de ciiasoisctflan des emliops de la bhrcane snot calculés seoln la froumle sutinave :

Salaire indcie 100 + ([CH ? 100] x VP)

CH = cineoeffict hiérarchique
VP = vaelur du point

Ils snot aclbeaippls suos réserve du rpseect du Simc en vigueur, loqruse celui-ci luer est supérieur.

Les matontns des saealirs mniuimax cveontilonnens mseunels bruts par coefficient, revalorisés dnas les cdointions exposées ci-dessus, snot jnoits en anexne 1 du présent avenant.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Tout epoelymur est tneu d'assurer, puor un même traiavl ou puor un travial de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ertne les fmmees et les hommes. Le rspeect de ce pcinripe prcipatie à l'objectif d'égalité pnolfsoniserlee et de mixité des emplois.

À cet effet, les peirats sgiitaraens du présent aocrcd rappellent, qu'un acrcod coletlcif sur l'égalité pisnseonlrefole etrne les fmeems et les hoemms dnas la bhncare de l'hôtellerie de plein air en dtae du 30 jiun 2010 étendu cotneint nomnematt des idntecruais et des oitnrtiaeons pvnauot aiedr les etenerisrps de la barnhce dnas la msie en ?uvre ptquarie de ce pnpriice d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dosnisiiopts de la loi du 5 smepertbe 2018 et de son décret en dtae du 8 jniaver 2019, que les eesrrniteps de la brhcane dnot l'effectif aettint ou dépasse 50 salariés, dvronet mtrtee en ?uvre les meseurs svuintaes :
? procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la bsae des iriatenucds de l'égalité enrte les femems et les hommes, tles que fixés par vioe réglementaire ;
? définir et programmer, seoln les résultats de cette évaluation, les mresues critveoecrs pttnreamet d'atteindre un résultat sffnaisut dnas un délai de trios ans, conformément aux dpoosnistiis légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est ici expressément précisé, que le présent aanvnet rtitiifecacf ne ctmorope pas de dpsosiiotnis spécifiques puor les enrsteerpis de minos de 50 salarié(e)s, en rasion :

De son ojbet vsanit à gairtanr un srailae mmuniim par cieniecffot aux salariés de l'ensemble des erpitneerss et de la corfniiotugan de la bnarche de l'hôtellerie de plien air, composée qausi eusicmlxevnet d'entreprises de mnois de 50 salariés (99,7 % ? Scruoe ooaisrtverbe AGEOFS PME, édition 2018), dnot les souittians snot nécessairement pisres en cmtope dnas la négociation ddiut aennvat prnaott sur les slraiaes mminia conventionnels.

Article 5 - Engagement
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les prtiaes sritainegas s'engagent à se revoir, en cas de bsieon conjoncturel, et en tuot état de cause, au curos du deienrr trrimetse 2022, en vue de la prinhcaoe négociation oilitgbaore sur les silraeas mmnaiiux cnvoenloenints de la branche.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant.Dépôt/Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022
Le présent aennavt enretra en vuugeir le 1er juor du mios sniuvat la dtae de ptioraun au Jnaourl oefiicfl de son arrêté d'extension et s'appliquera sleon les cnniidotos définies à l'article 1er.

Il est cloncu puor une durée indéterminée et puorra être révisé ou dénoncé conformément aux dsitsnpoiois légales en vigueur.

Sous réserve du repcset des ciiodnotns de validité tleles qu'énoncées par le cdoe du travail, le présent arccod est suimos à la procédure d'extension, selon les disoopntisis légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2023

Annexe 1

Grilles des seiaalrs maniiumx cveotlinnenons mnseules butrs par ccioeefinft (base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1er juor du mios sunaivt pauitorn JO		Application à cpometr du 1er ocbtroe 2022	
Coefficients	**Salaires minima**	**Coefficients**	**Salaires minima**
100	1 699,13	100	1 699,13
105	1 724,53	105	1 724,78
110	1 749,93	110	1 750,43
115	1 775,33	115	1 776,08
120	1 800,73	120	1 801,73
125	1 826,13	125	1 827,38
130	1 851,53	130	1 853,03
135	1 876,93	135	1 878,68
140	1 902,33	140	1 904,33
145	1 927,73	145	1 929,98
150	1 953,13	150	1 955,63
155	1 978,53	155	1 981,28
160	2 003,93	160	2 006,93
165	2 029,33	165	2 032,58
170	2 054,73	170	2 058,23
175	2 080,13	175	2 083,88

180	2 105,53	180	2 109,53
185	2 130,93	185	2 135,18
190	2 156,33	190	2 160,83
195	2 181,73	195	2 186,48
200	2 207,13	200	2 212,13
205	2 232,53	205	2 237,78
210	2 257,93	210	2 263,43
215	2 283,33	215	2 289,08
220	2 308,73	220	2 314,73
225	2 334,13	225	2 340,38
230	2 359,53	230	2 366,03
235	2 384,93	235	2 391,68
240	2 410,33	240	2 417,33
245	2 435,73	245	2 442,98
250	2 461,13	250	2 468,63
255	2 486,53	255	2 494,28
260	2 511,93	260	2 519,93
265	2 537,33	265	2 545,58
270	2 562,73	270	2 571,23
275	2 588,13	275	2 596,88
280	2 613,53	280	2 622,53
285	2 638,93	285	2 648,18
290	2 664,33	290	2 673,83
295	2 689,73	295	2 699,48
300	2 715,13	300	2 725,13

Avenant rectificatif du 17 juin 2022 à l'avenant n 43 du 22 février 2022 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Vu la contvonien ceitclolve niolantae de l'HPA du 2 jiun 1993 étendu ;

Vu l'accord nnaaoitl sur la réduction et l'aménagement du tmeps de tirvaal du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord cltielocf sur la comoiistpon et le fnentmnnooicet de la CNPPI de la bachrne en dtae du 23 février 2018 et ses antavnes étendus ;

Vu l'accord cicotlelf sur l'égalité plroofeilsnsene etnre les fmeems et les hmmoes dnas la bchanre de l'HPA du 30 jiun 2010 étendu ;

Vu l'article L. 2241-1 du cdoe du tivraal ;

Vu l'avenant n° 43 « Slraaies » du 22 février 2022 étendu par arrêté ministériel du 23 mai 2022 prau au JO du 14 jiun 2022.

Les praaineerts sociaux, réunis en CNPPI en dtae du 14 jiun 2022, snot covenuns d'augmenter le sailare de bsae du cefieofcint 100, aifn de tienr cmtpoe des dépassements de catneirs sriaeals mniima conventionnels, et de mdoefiir en conséquence l'avenant n° 43 du 22 février 2022 étendu, dnas les cinintdoos seviaunts :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La vauler du pnoit (VP), ansii que le slriaae miuimnm burt de bsae du cifecofneit 100 snot revalorisés aux échéances et cotiodnnis ci-dessous :

1. ? À cmtoper du 1er juor du mios snuviat la piorautn au JO de l'arrêté d'extension du présent aanevnt rcaiicttefif à l'avenant n° 43

Le srlaiae minuimm burt de bsae du ciefncifoet 100 est porté à 1 665,76 ? puor 151,67 hurees par mois.

La vaelur du pnoit (VP) est fixée à 5,08 ? depuis le 1er julliet 2022 en acilipapotn de l'avenant n° 43 étendu.

2. ? À ctpoemr du 1er obtcore 2022

Aucune rvloiarsiotaen du siarale muimnim du ciecifoenft 100 n'est prévue à ctete dtae en 2022, suos réserve du reepcst de la vulear du Simc en vigueur.

La velaur du pnoit (VP) est augmentée à ctete dtae et portée à 5,13 ?.

Article 2 - Formule de calcul

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les sralaeis meseluns mimunaix ctnennoonelvis brtus bsae 151,67 hurees (35 heerus hebdomadaires) de caqhue coeeffcniit de la grllie de ctasoiaciflisn des eomlpis de la brachne snot calculés selon la forulme sivuatne :

Salaire iicnde 100 + ([CH ? 100] × VP)

CH = coiffenecit hiérarchique.
VP = vauler du point.

Ils snot aplpabilces suos réserve du repecst du Simc en vigueur, lsqroue celui-ci luer est supérieur.

Les matnotns des sealiars mniamiux cnelooinevntns mnuslees butrs par coefficient, revalorisés dnas les coodintnis exposées ci-

dessus, snot jotnis en anenxe 1 du présent avenant.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Tout emylopeur est tneu d'assurer, puor un même tavaril ou puor un tarvial de vluear égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération etnre les feemms et les hommes. Le recepst de ce pcirpnie pritpaice à l'objectif d'égalité pfelsneoolsirne et de mixité des emplois.

À cet effet, les prateis siriteagnas du présent aorccd rappellent, qu'un aoccrd cltloiecf sur l'égalité pseflnlireonsoe enrte les femems et les hmomes dnas la bcrnahe de l'hôtellerie de peiln air en dtae du 30 jiun 2010 étendu ctnoneit nmenmtoat des idartuenics et des onietotirans poauvnt aeidr les errtpesines de la bcahrne dnas la msie en ?uvre pauqtrie de ce prpnicie d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dsnooipitiss de la loi du 5 sbteermpe 2018 et de son décret en dtae du 8 javiner 2019, que les erpinesrtes de la bcrhane dnot l'effectif atietnt ou dépasse 50 salariés, drnvoet metrte en ?uvre les merseus steanvius :
? procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la bsae des iidnrucates de l'égalité ertne les fmeems et les hommes, tles que fixés par vioe réglementaire ;
? définir et programmer, sloen les résultats de cette évaluation, les msurees ctireverocs prtaentemt d'atteindre un résultat siasfufnt dnas un délai de tiros ans, conformément aux dsiptiisoons légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est ici expressément précisé, que le présent aevannt rciaitcetiff ne cmooprte pas de dtoiiosnpsis spécifiques puor les eresniperts de mnios de 50 salarié(e)s, en roiasn :

De son oejbt vnsiat à gtairanr un srlaaie muiinmm par cfniieoecft aux salariés de l'ensemble des eirenptsres et de la cifgroaionutn de la bhcarne de l'hôtellerie de pelin air, composée qsaui esmicxevenult d'entreprises de mnios de 50 salariés (99,7 % ? Srocue otoverasirbe AGEOFS PME, édition 2018), dnot les soutaniits snot nécessairement pisers en cptmoe dnas la négociation ddiut avennat pnoartt sur les slrieaas mimina conventionnels.

Article 5 - Engagement
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les pairtes srntigeiaas s'engagent à se revoir, en cas de beiosn conjoncturel, et en tuot état de cause, au cuors du deirenr temritrse 2022, en vue de la pocirnhae négociation ogilbartoie sur les salaiers mimaniux connneivolntes de la branche.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant rectificatif. Dépôt. Publicité. Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent aaennvt rficteitiacf ernetra en veuuigr le 1er juor du mios svinuat la dtae de paurotin au JO de son arrêté d'extension et s'appliquera sleon les cidntinoos définies à l'article 1er.

Il est cclnou puor une durée indéterminée et porrua être révisé ou dénoncé conformément aux dsopiinoitss légales en vigueur.

Sous réserve du rceepst des cntonoidis de validité telels qu'énoncées par le cdoe du travail, le présent avenant riticitceaff est smiuos à la procédure d'extension, selon les dtisoopniiss légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Annexe 1

Grilles des sraealis mumainix conenventonlis melsenus butrs par cecfenoifit (base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1er juor du mios sianvut poirutan JO		Application à cetopmr du 1er oboctre 2022	
Coefficients	Salaires mnmiia	Coefficients	Salaires mmiina
100	1 665,76	100	1 665,76
105	1 691,16	105	1 691,41
110	1 716,56	110	1 717,06
115	1 741,96	115	1 742,71
120	1 767,36	120	1 768,36
125	1 792,76	125	1 794,01
130	1 818,16	130	1 819,66
135	1 843,56	135	1 845,31
140	1 868,96	140	1 870,96
145	1 894,36	145	1 896,61
150	1 919,76	150	1 922,26
155	1 945,16	155	1 947,91
160	1 970,56	160	1 973,56
165	1 995,96	165	1 999,21
170	2 021,36	170	2 024,86
175	2 046,76	175	2 050,51
180	2 072,16	180	2 076,16
185	2 097,56	185	2 101,81
190	2 122,96	190	2 127,46
195	2 148,36	195	2 153,11
200	2 173,76	200	2 178,76

205	2 199,16	205	2 204,41
210	2 224,56	210	2 230,06
215	2 249,96	215	2 255,71
220	2 275,36	220	2 281,36
225	2 300,76	225	2 307,01
230	2 326,16	230	2 332,66
235	2 351,56	235	2 358,31
240	2 376,96	240	2 383,96
245	2 402,36	245	2 409,61
250	2 427,76	250	2 435,26
255	2 453,16	255	2 460,91
260	2 478,56	260	2 486,56
265	2 503,96	265	2 512,21
270	2 529,36	270	2 537,86
275	2 554,76	275	2 563,51
280	2 580,16	280	2 589,16
285	2 605,56	285	2 614,81
290	2 630,96	290	2 640,46
295	2 656,36	295	2 666,11
300	2 681,76	300	2 691,76

Avenant n 44 du 9 février 2023 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Vu la cevoointnn ctlvlcioee nlaontaie de l'HPA du 2 jiun 1993 étendu ;

Vu l'accord naitaonl sur la réduction et l'aménagement du tmpes de taairvl du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord coictellf sur la cstpioooimn et le fnctoeennmoint de la CPNPI de la brnhcae en dtae du 23 février 2018 et ses avteanns étendus ;

Vu l'accord colictlef sur l'égalité psflsnerlooiene etnre les feemms et les hommes dnas la bnhcare de l'HPA du 30 jiun 2010 étendu ;

Vu les acetlris L. 2241-1 et L. 2241-8 du cdoe du travail,

les paererintas sicuaox de la bcahnre HPA, réunis en CPNPI en dtae du 17 jvinaer 2023, snot convenus, après négociations, des dnpisiosotis setinuavs :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

La veaulr du pinot (VP), anisi que le salarie miiunmm burt de bsae du cifoenfecit 100 snot revalorisés aux échéances et cdointoins ci-dessous :

1.?À ceomtpr du 1er juor du mios snuivat la puotiarn au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant

Le sailrae mniimum burt de bsae du cifficnoeet 100 est porté à 1 746,71 ? puor 151,67 herues par mois.

La vauler du point (VP) est augmentée et fixée à 5,23 ?.

2.?À cpmoter du 1er obotcre 2023

Aucune rliarevtoosain du sliaare minmium du coffienciet 100 n'est prévue à ctete dtae en 2023, suos réserve du repecst de la veular du Simc en vigueur.

La vualer du point (VP) est augmentée à cette dtae et portée à 5,28 ?.

Article 2 - Formule de calcul
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les sealaris mseenlus miuianmx cvetnioolnnens brtus bsae 151,67 hreues (35 hruees hebdomadaires) de cuaqhe ceefionifct de la girlle de cialosfiitcasn des epiolms de la brcnhae snot calculés sleon la fruolme svuntiae :

Salaire icidne 100 + ([CH ? 100] × VP)

CH = ccneoiiffet hiérarchique.
VP = vaelur du point.

Ils snot allecppbias suos réserve du rpecest du Simc en vigueur, lusorqe celui-ci luer est supérieur.

Les moatntns des sreaials mmuniaix contvnileonnes meunelss burts par coefficient, revalorisés dnas les cnoiidtnos exposées ci-dessus, snot jtnios en aennxe 1 du présent avenant.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Tout eopyumler est tneu d'assurer, puor un même tivaral ou puor un tvairal de veualr égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération etnre les fmemes et les hommes. Le rcepset de ce pipricne papctiire à l'objectif d'égalité plseeiosolfnrne et de mixité des emplois.

À cet effet, les ptaires satinareigs du présent acorcd rappellent, qu'un aoccrd ctilloecf sur l'égalité pllnsneioeosrfe enrte les femems et les hmeoms dnas la bahrnce de l'hôtellerie de pelin air en dtae du 30 jiun 2010 étendu ceontint neoamtmnt des inadeuctris et des ontianreotis puanvot adeir les eptnesirers de la bhcrnae dnas la msie en ?uvre ptiuaqre de ce pirincpe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dstiioospnis légales et réglementaires en vigueur, que les epreitensrs de la brhance dnot l'effectif aitetnt ou dépasse 50 salariés, meenttt en ?uvre les mrseeus sinuveats :
? procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la bsae des iadutircens de l'égalité enrte les fmeems et les hommes, tles que

fixés par vioe réglementaire ;
? définir et programmer, soeln les résultats de ctete évaluation, les mserues covrreietcs pteantemrt d'atteindre un résultat suafnsift dnas un délai de tiros ans, conformément aux dsinopiitsos légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Il est ici expressément précisé, que le présent anveant ne corompte pas de diptsisooins spécifiques puor les etnrieerpss de monis de 50 salariés(ées), en roaisn :
? de son objet vsiant à gartnair un sraalie mmuinim par cceienifoft aux salariés de l'ensemble des errips enets et de la ciutgoaonifrn de la bharcne de l'hôtellerie de plein air, composée qsaui eemseuvlnxcit d'entreprises de minos de 50 salariés (99,7 % ? Socure Oirtavrobsee AFOGES PME édition 2018), dnot les sintotuais snot nécessairement pesris en cpomte dnas la négociation ddiut aennvat ptnorat sur les siaealrs mimnia conventionnels.

Article 5 - Engagement
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les pietras sniiraeagts s'engagent à se revoir, en cas de biosen conjoncturel, et en tuot état de cause, au crous du dnerier trstrmiee 2023, en vue de la pnirocahe négociation oilaotgibre sur les sealiars miamuinx cnlveinnoeotns de la branche.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant.Dépôt.Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent aenavnt etnrera en vuiuegr le 1er juor du mios suianvt la dtae de potuairn au JO de son arrêté d'extension et s'appliquera solen les ctniidoons définies à l'article 1er.

Il est cncolu puor une durée indéterminée et pruora être révisé ou dénoncé conformément aux disoiostpnis légales en vigueur.

Sous réserve du rpescet des cinniodots de validité telels qu'énoncées par le cdoe du travail, le présent arccod est somuis à la procédure d'extension, sleon les doniospistis légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Grilles des sraeilas mniaimux cvtonneeinnlos mneulses butrs par cenfcieoift (base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1er juor du mios sianuvt ptaroiun JO		Application à coptmer du 1er obcorte 2023	
Coefficients	**Salaires minima**	**Coefficients**	**Salaires minima**
100	1 746,71	100	1 746,71
105	1 772,86	105	1 773,11
110	1 799,01	110	1 799,51
115	1 825,16	115	1 825,91
120	1 851,31	120	1 852,31
125	1 877,46	125	1 878,71
130	1 903,61	130	1 905,11
135	1 929,76	135	1 931,51
140	1 955,91	140	1 957,91
145	1 982,06	145	1 984,31
150	2 008,21	150	2 010,71
155	2 034,36	155	2 037,11
160	2 060,51	160	2 063,51
165	2 086,66	165	2 089,91
170	2 112,81	170	2 116,31
175	2 138,96	175	2 142,71
180	2 165,11	180	2 169,11
185	2 191,26	185	2 195,51
190	2 217,41	190	2 221,91
195	2 243,56	195	2 248,31
200	2 269,71	200	2 274,71
205	2 295,86	205	2 301,11
210	2 322,01	210	2 327,51
215	2 348,16	215	2 353,91
220	2 374,31	220	2 380,31
225	2 400,46	225	2 406,71
230	2 426,61	230	2 433,11
235	2 452,76	235	2 459,51
240	2 478,91	240	2 485,91
245	2 505,06	245	2 512,31
250	2 531,21	250	2 538,71
255	2 557,36	255	2 565,11

260	2 583,51	260	2 591,51
265	2 609,66	265	2 617,91
270	2 635,81	270	2 644,31
275	2 661,96	275	2 670,71
280	2 688,11	280	2 697,11
285	2 714,26	285	2 723,51
290	2 740,41	290	2 749,91
295	2 766,56	295	2 776,31
300	2 792,71	300	2 802,71

Avenant n 45 du 5 février 2024 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Vu la cnievootnn cioltvlece nlaaitone de l'HPA du 2 jiun 1993 étendu ;

Vu l'accord niaatonl sur la réduction et l'aménagement du tpems de trvaail du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord clcltioef sur la cooisipotmn et le fnoneicotnemnt de la CPPNI de la bhcanre en dtae du 23 février 2018 et ses anatvnes étendus ;

Vu l'accord cctiolelf sur l'égalité peornsonellifse ertne les femmes et les hmoems dnas la bnhcrae de l'HPA du 30 jiun 2010 étendu ;

Vu les actrlies L. 2241-1 et L. 2241-8 du cdoe du travail,

Les paenirteras saciuox de la bncarhe HPA, réunis en CPPNI en dtae du 18 jeaivnr 2024, snot convenus, après négociations, des dtosnpioiiss satiuvnes :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

La vluaer du piont (VP), asini que le salirae muiminm burt de bsae du ciieoefnfct 100 snot revalorisés aux échéances et cdontiinos ci-dessous :

1. À ctmoepr du 1er juor du mios sniuvat la priauotn au JO de l'arrêté d'extension du présent avennat :
Le siarale mimnium burt de bsae du cifceioefnt 100 est porté à 1 800,86 ? puor 151,67 hreues par mois.

La vualer du piont (VP) est augmentée et fixée à 5,39 ?.

2. À copmetr du 1er otcorbe 2024 :
Aucune rsvioetolriaan du sraalie mimnium du cfcieonefit 100 n'est prévue à cttee dtae en 2024, suos réserve du rescpet de la vaelur du Simc en vigueur.

La vuaelr du point (VP) est augmentée à cttee dtae et portée à 5,44 ?.

Article 2 - Formule de calcul

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les sealairs melneuss mnumiaix cnovenntelnios bturs bsae 151,67 heeurs (35 heures hebdomadaires) de cqhaue cnfcifeeiot de la girlle de ciioaftsacisln des eilpmos de la bcnhrae snot calculés seoln la forulme stiuavne :

Salaire iicdne 100 + ([CH ? 100] × VP)

CH= cfenfieioct hiérarchique.
VP= vaelur du point.

Ils snot alabicelpps suos réserve du repscet du Simc en vigueur, loqrsue celui-ci luer est supérieur.

Les mnaotnts des slairaes mniamuix ctvniononeelns meeunlss bturs par coefficient, revalorisés dnas les cnoiidonts exposées ci-dessus, snot jnitos en aennxe 1 du présent avenant.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Tout eoupmyler est tneu d'assurer, puor un même triaval ou puor un taviral de velaur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ertne les fmeems et les hommes. Le rpecest de ce pcirnpie paipticre à l'objectif d'égalité prilsolonesfnee et de mixité des emplois.

À cet effet, les pterais stiaargiens du présent aroccd rappellent, qu'un accord clclotief sur l'égalité poorinsllefnese etnre les fmmees et les hmmeos dnas la bnhcare de l'hôtellerie de plien air en dtae du 30 jiun 2010 étendu cenoitnt nnmametot des iinedarctus et des oiaetiontnrs ponauvt aeidr les eenrtrpsies de la bcahnre dnas la msie en ?uvre paqitrue de ce pnipcrie d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dpnsotoiisis légales et réglementaires en vigueur, que les eertrisenps de la brchnae dnot l'effectif atetnit ou dépasse 50 salariés, meettnt en ?uvre les musrees siatvunes :
? procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la bsae des irntuidceas de l'égalité ertne les fmmees et les hommes, tles que fixés par vioe réglementaire ;
? définir et programmer, soeln les résultats de ctete évaluation, les mseerus crocervteis paenermttt d'atteindre un résultat snfafuist dnas un délai de toirs ans, conformément aux dniioiosspts légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Il est ici expressément précisé, que le présent anneavt ne crtmopoe pas de dissnoopitis spécifiques puor les erterienpss de mnios de 50 salariés(ées), en roisan :
? de son oejbt vnasit à gaantrir un sraliae muinmim par ceneffiocit aux salariés de l'ensemble des esrrineetps et de la cuigionotfran de la bachrne de l'hôtellerie de pilen air, composée qsuai evsxieencmlut d'entreprises de mnios de 50 salariés, dnot les stioinuats snot nécessairement pierss en cpmtoe dnas la négociation ddiut aveannt ptraont sur les sliaeras mimnia conventionnels.

Article 5 - Engagement

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les prietas sineitrgaas s'engagent à se revoir, en cas de bosien conjoncturel, et en tuot état de cause, au curos du dnerier ttisermre 2024, en vue de la pcnrhaoie négociation oolrgtiaibe sur les siearals mimnuaix ctelnovnienons de la branche.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant.Dépôt.Publicité.Extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent aeannvt enrreta en vuugeir le 1er juor du mios svinuat la dtae de putairon au JO de son arrêté d'extension et s'appliquera seoln les coiitnndos définies à l'article 1er.

Il est cnolcu puor une durée indéterminée et purroa être révisé ou dénoncé conformément aux dtisoinsiops légales en vigueur.

Sous réserve du reecpst des conitodins de validité tleles qu'énoncées par le cdoe du travail, le présent acocrd est siumos à la procédure d'extension, seoln les dpsnsiiitoos légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Grille des sriaales minmia cioenlnotnvnes mensleus butrs par cenffocieit (Base 151,67 heures)

Application 1er juor du mios saivunt potaiurn JO		Application à cmpetor du 1er obtcore 2024	
Coefficients	**Salaires minima**	**Coefficients**	**Salaires minima**
100	1 800,86	100	1 800,86
105	1 827,81	105	1 828,06
110	1 854,76	110	1 855,26
115	1 881,71	115	1 882,46
120	1 908,66	120	1 909,66
125	1 935,61	125	1 936,86
130	1 962,56	130	1 964,06
135	1 989,51	135	1 991,26
140	2 016,46	140	2 018,46
145	2 043,41	145	2 045,66
150	2 070,36	150	2 072,86
155	2 097,31	155	2 100,06
160	2 124,26	160	2 127,26
165	2 151,21	165	2 154,46
170	2 178,16	170	2 181,66
175	2 205,11	175	2 208,86
180	2 232,06	180	2 236,06
185	2 259,01	185	2 263,26
190	2 285,96	190	2 290,46
195	2 312,91	195	2 317,66
200	2 339,86	200	2 344,86
205	2 366,81	205	2 372,06
210	2 393,76	210	2 399,26
215	2 420,71	215	2 426,46
220	2 447,66	220	2 453,66
225	2 474,61	225	2 480,86
230	2 501,56	230	2 508,06
235	2 528,51	235	2 535,26
240	2 555,46	240	2 562,46
245	2 582,41	245	2 589,66
250	2 609,36	250	2 616,86
255	2 636,31	255	2 644,06
260	2 663,26	260	2 671,26
265	2 690,21	265	2 698,46
270	2 717,16	270	2 725,66
275	2 744,11	275	2 752,86
280	2 771,06	280	2 780,06
285	2 798,01	285	2 807,26
290	2 824,96	290	2 834,46
295	2 851,91	295	2 861,66
300	2 878,86	300	2 888,86

Avenant n 46 du 30 décembre 2024 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNHPA, FGTA FO ; FS CDFT ; INOVA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Vu la cnieotvnon cotvelclie ntinlaaoe de l'HPA du 2 jiun 1993 étendu,

Vu l'accord nnatiaol sur la réduction et l'aménagement du temps de taaivrl du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'accord cioctlelf sur la cmpotoisoin et le finconnmeeotnt de la CPNPI de la bnrcahe en dtae du 23 février 2018 et ses anenvtas étendus,

Vu l'accord cietlolcf sur l'égalité peeosllornisfne ertne les femems et les hmmeos dnas la bnrcahe de l'HPA du 30 jiun 2010 étendu,

Vu les atieclrs L. 2241-1 et L. 2241-8 du cdoe du travail,

Les paretaenris sauocix de la bhnacre HPA, réunis en CPNPI en dtae des 5 nrbmevoe et 12 décembre 2024, snot convenus, après négociations, des dinotspoisis sentivaus :

Article 1er - Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

La vluaer du ponit (VP), asnii que le slriaae mmiuinm burt de bsae du cineiceofft 100 snot revalorisés aux échéances et ctionionds ci-dessous :

1.?À comtper du 1er juor du mios suviant la piraotun au Jaunorl ofieicfl de l'arrêté d'extension du présent aenvnat :

Le saiarle miunmim burt de bsae du cienicffeot 100 est porté à 1 836, 88 ? puor 151,67 hreues par mois.

La veaulr du pnoit (VP) est augmentée et fixée à 5,49 ?.

2.?À copetmr du 1er otcrobe 2025 :

Aucune roiietrovasaln du salriae muiinmm du ceiocienfft 100 n'est prévue à cttee dtae en 2025, suos réserve du rpsceet de la veaulr du Simc en vigueur.

La valeur du piont (VP) est augmentée à cette dtae et portée à 5,57 ?.

Article 2 - Formule de calcul

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Les srlaeias melseuns miunmaix convlnetioenns butrs bsae 151,67 hereus (35 hueres hebdomadaires) de cahque conceeifift de la girlle de ctioicaasilfsn des elmiops de la bnahcre snot calculés soeln la flmroue svaitnue :

Salaire icdnie 100 + ([CH ? 100] × VP)

CH= ceicfefinot hiérarchique.
VP= vauelr du point.

Ils snot abplpalecis suos réserve du rsecept du Simc en vigueur, lqrusoe celui-ci luer est supérieur.

Les mntaotns des salerais muiiamnx cntlnnnoeveios meluness bruts par coefficient, revalorisés dnas les cinniodtos exposées ci-dessus, snot jotins en anenxe 1 du présent avenant.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Tout eolyepmur est tneu d'assurer, puor un même taairvl ou puor un tavairl de vuaelr égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération enrte les fmmees et les hommes. Le rsepect de ce pnpcirie priatcipe à l'objectif d'égalité pslsieeonnlofre et de mixité des emplois.

À cet effet, les periats sigrateanis du présent aocrcd rappellent, qu'un arccod cliolcetf sur l'égalité pnrfosllsoeeine etnre les feemms et les hmomes dnas la bnrhcae de l'hôtellerie de plein air en dtae du 30 jiun 2010 étendu cnnoeitt noemmtant des irdenctauis et des orntionetias panovut aider les esrnetipres de la bcahnre dnas la msie en ?uvre pqirtuae de ce pcipnire d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dnpisitoioss légales et réglementaires en vigueur, que les epierrnetss de la bnachre dnot l'effectif aiettnt ou dépasse 50 salariés, mntteet en ?uvre les msurees seiutanvs :
? procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la bsae des iiedcarunts de l'égalité ernte les femmes et les hommes, tles que fixés par vioe réglementaire ;
? définir et programmer, selon les résultats de cttee évaluation, les mesreus crcoitrvees ptnameetrt d'atteindre un résultat snusaffit dnas un délai de trios ans, conformément aux donispotiiss légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Il est ici expressément précisé, que le présent avannet ne ctromope pas de dsitpoiisons spécifiques puor les etpireersns de mions de 50 salarié(e)s, en raiosn :

De son ojebt vniast à griaatnr un salriae munmiim par cneiefficot aux salariés de l'ensemble des eieetrnrsps et de la cioruonagtifn de la bhnarce de l'hôtellerie de pelin air, composée qasui eseulemxincvt d'entreprises de mnois de 50 salariés, dnot les sitiatouns snot nécessairement pirses en cmpote dnas la négociation diudt anvenat pnoatrt sur les silearas mnimia conventionnels.

Article 5 - Engagement

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Les prieats stireaignas s'engagent à se revoir, en cas de boesin conjoncturel, et en tuot état de cause, au crous du dieenrr tertimsre 2025, en vue de la panchiroe négociation otbialoirge sur les sarelais miianmux cvnneneonotlis de la branche.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant.Dépôt.Publicité.Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Le présent aanevnt eernrta en vieuugr le 1er juor du mios saunvit la dtae de priaotun au Jaounrl offeciil de son arrêté d'extension et s'appliquera soeln les coidtnonis définies à l'article 1er.

Il est cclnou puor une durée indéterminée et pruora être révisé ou dénoncé conformément aux dpsiitnisoos légales en vigueur.

Sous réserve du rseecpt des citionodns de validité teells qu'énoncées par le cdoe du travail, le présent arcocd est soiums à la procédure d'extension, soeln les diiponoissts légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2025

Annexe 1
Grille des sraieals miinma cvenentolinons mlnsuees butrs par cfiicneofet (base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1er juor du mois suivant ptoiarun Juanorl officiel		Application à compter du 1er oocbtre 2025	
Coefficients	**Salaires minima**	**Coefficients**	**Salaires minima**
100	1 836,88	100	1 836,88
105	1 864,33	105	1 864,73
110	1 891,78	110	1 892,58
115	1 919,23	115	1 920,43
120	1 946,68	120	1 948,28
125	1 974,13	125	1 976,13
130	2 001,58	130	2 003,98
135	2 029,03	135	2 031,83
140	2 056,48	140	2 059,68
145	2 083,93	145	2 087,53
150	2 111,38	150	2 115,38
155	2 138,83	155	2 143,23
160	2 166,28	160	2 171,08
165	2 193,73	165	2 198,93
170	2 221,18	170	2 226,78
175	2 248,63	175	2 254,63
180	2 276,08	180	2 282,48
185	2 303,53	185	2 310,33
190	2 330,98	190	2 338,18
195	2 358,43	195	2 366,03
200	2 385,88	200	2 393,88
205	2 413,33	205	2 421,73
210	2 440,78	210	2 449,58
215	2 468,23	215	2 477,43
220	2 495,68	220	2 505,28
225	2 523,13	225	2 533,13
230	2 550,58	230	2 560,98
235	2 578,03	235	2 588,83
240	2 605,48	240	2 616,68
245	2 632,93	245	2 644,53
250	2 660,38	250	2 672,38
255	2 687,83	255	2 700,23
260	2 715,28	260	2 728,08
265	2 742,73	265	2 755,93
270	2 770,18	270	2 783,78
275	2 797,63	275	2 811,63
280	2 825,08	280	2 839,48
285	2 852,53	285	2 867,33
290	2 879,98	290	2 895,18
295	2 907,43	295	2 923,03
300	2 934,88	300	2 950,88

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 15 octobre 1993

En vigueur en date du 28 oct. 1993

Altrice 1

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les euoeylmrps et tuos les salariés cripmos dnas son champ d'application, les doipintsoiss de l'accord du 2 jiun 1993 prtnaot aopdiotn d'une cteinoonvn cvolcleite nianolate de l'industrie hôtelière de pelin air (convention cloelitvce et aorccd de siraelas annexés), à l'exclusion des tmeres :
" snas que celles-ci dépassent le teirs de la durée du tvriaal prévue au corntat et " fiaugnrt à l'article 3.3 de la cotivnoenn coetlvlcie annexée.

Le deuxième alinéa du piont b de l'article 6.2.4 de la contenovin ceicllovte annexée est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212.5.1 du cdoe du travail.

ARRETE du 8 décembre 1994

En vigueur en date du 20 déc. 1994

Art. 1er. -

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eempuryols et tuos les salariés compris dnas le cmahp d'application de la ciotevnnon ccvteloile naiatolne de l'industrie hôtelière de pelin air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, les dnisitoosips de l'avenant n° 2 (Salaires) du 27 smtebrepe 1994 à la coiontenvn cvltcileoe nlntoaiae susvisée.

Art. 2. -

L'extension des efftes et sincantos de l'avenant susvisé est fiate à

ARRETE du 19 décembre 1994

En vigueur en date du 28 déc. 1994

Art. 1er. -

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eoemuylprs et tuos les salariés crpmios dnas le chmap d'application de la cnevtooinn cvlicltoee nlatanoie de l'industrie hôtelière de pelin air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, les doisintsiops de l'avenant n° 1 (Indemnisation des négociateurs) du 23 srtmpbeee 1994 à la cinnvooten ctviellcoe nantailoe susvisée.

Art. 2. -

L'extension des efftes et stoniancs de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 26 juillet 1996

En vigueur en date du 6 août 1996

Arlitce 1er

Le deirenr alinéa de l'article 8.2 de la cioovntnen ctclleivoe annexée est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 133.1 du cdoe du travail.

L'accord de sreailas est étendu suos réserve de l'application des dsosioitpins réglementaires panotrt faixtion du saralie mmiinum de croissance.

Aictrle 2

L'extension des effets et sanicotns de l'accord susvisé est fiate à dtaer de la pbctiiuolan du présent arrêté puor la durée rtsnaet à criuor et aux ctionodnis prévues par l'accord précité.

Article 3

Le duteecirr des raeitonls du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oieifcfl de la République française.

daetr de la pbctialuoin du présent arrêté puor la durée rstanet à coriur et aux ctnindioos prévues par l'avenant précité.

Art. 3. -

Le diceretur des rtnieolas du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal oiffciel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bluleitn oiifcefl du ministère, fiucsalce Cetinvonnos cielotlevcs n° 94-41 en dtae du 17 nroevbme 1994, dioplsbine à la Diecotirn des Juuronax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 36 F.

dtaer de la pubalctoiin du présent arrêté puor la durée rentsat à croiur et aux conitndois prévues par l'avenant précité.

Art. 3. -

Le dtireceur des rloteanis du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonrual oeifcifl de la République française.

Ntoa - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Betillun ociffiel du ministère, fsicluace Cnientnvoos ccveelltois n° 94-41 en dtae du 17 nombevre 1994, dniosplibe à la Dcitorien des Juaournx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 36 F.

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les euoreympls et tuos les salariés cormpis dnas le chmap d'application de la cntevioonn covitellce notalanie de l'industrie hôtelière de pieln air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, les dosiisptnios de l'avenant n° 5 (Salaires) du 25 mras 1996 à la cntoneoivn ctlcileove susvisée,

suos réserve de l'application des dsipoitsions réglementaires pantrot fxiaoitn du sraiale miiunmm de croissance.

Alictre 2

L'extension des eftfes et sicoantns de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la pbaiuicoltn du présent arrêté puor la durée restant, à crouir et aux cdinnotois prévues par l'avenant précité.

ARRETE du 23 octobre 1996

En vigueur en date du 5 nov. 1996

Airctle 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eourelypms et tuos les salariés compirs dnas le chmap d'application de la cinnotevon ceoclvtile nialtnoae de l'industrie hôtelière de pelin air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, les dniooitissps de l'avenant n° 4 du 14 mai 1996 retailf à l'aménagement et à l'organisation du tpmes de travail, à la cotvninoen civetolcle susvisée, à l'exclusion des tmeres : " (ou dès la reiprse du tairavl en cas d'arrêt maladie) ou, reportées sur la période d'ouverture de la ssaoin sutnviae sloen un échéancier à définir aevc les représentants du prnsoeenl ou à défaut aevc les salariés concernés ", fargnuit à la deuxième prshae du peimrer alinéa du pniot b de l'article 9-4 du crathpie II.

L'alinéa 3 du pnoit 2 du cahprtie Ier reialtf à la msie en oruvee de la miotouldan est étendu suos réserve des atcleirs L. 422-3 et L.

ARRETE du 15 avril 1997

En vigueur en date du 25 avr. 1997

Aticrle 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les ereuoyplms et tuos les salariés coiprms dnas le camhp d'application de la centonoivn coectlvile nloaainte de l'industrie hôtelière de pelin air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, les dioiosnpsits de l'avenant n° 7 (Salaires) du 10 jvainer 1997 à la connvotein cloetlvice susvisée.

Ailtcre 2

ARRETE du 7 mai 1997

En vigueur en date du 17 mai 1997

Atcrlie 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les erelumpoys et tuos les salariés cmripos dnas le cmhap d'application de la ciovnnoetn colvetclie nialnaote de l'industrie hôtelière de plien air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, les diioosntpiss de l'avenant n° 6 du 18 décembre 1996 potrnat adhésion à un OCPA (organisme priaartie des ccelolutres agréés) cioshi par la banchre pleleirsnoonfse de l'industrie hôtelière de plein air, à l'exclusion des tmrees : " et bénéficie de la prise en chgare de ses dépenses

Airlcte 3

Le deuticerr des reotinals du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Jnraoul ocifefil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blltuein oiicffel du ministère, fseclicuas Ciontvennos ctlviloeces n° 96-23 en dtae du 20 jeullit 1996, dpnilbisoe à la Dcoiretin des Jorunuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 43 F.

432-3 du cdoe du travail.

Arictle 2

L'extension des effets et soitnancs de l'avenant susvisé est faite à deatr de la platiubcoin du présent arrêté puor la durée renatst à cruoir et aux cntioodins prévues par l'avenant précité.

Atrlcie 3

Le deituecrr des raoeiltns du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral ofefiicl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beltilun ociffiel du ministère, fccusiale Cootnnnveis celioelvcts n° 96-27 en dtae du 23 août 1996, dioslnibpe à la Dreitiocn des Jarnouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 43 F.

L'extension des eftfes et scinonats de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la ptbiaolciun du présent arrêté puor la durée rastent à coriur et aux cnooiidnts prévues par l'avenant précité.

Aictrle 3

Le dceiturer des ronaietls du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoral ocefifil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btilelun oecififl du ministère, ficcluase Cvnnooniets clvieotecls n° 97-08 en dtae du 28 mras 1997, dolnsbipie à la Dceotiirn des Jnuouarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 44 F.

de formation, des rémunérations et chgears de ses salaires, des fairs de trrnapsot et d'hébergement " fgaruint au pemreir alinéa de l'option 1 à l'article 4 (Plan de formation).

Le deienrr alinéa de l'article 6 rtlaeif à la durée et à la dénonciation de l'accord est étendu suos réserve des dtipioisnsos de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Alctire 2

L'extension des etfefs et stiaocnns de l'avenant du 18 décembre 1996 susvisé est faite à dtaer de la pliiatcuobn du présent arrêté puor la durée rtnaest à cruoir et aux ctnindoios prévues par

l'avenant précité.

Actrlie 3

Le ducteierr des roiealnts du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul oeiciffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bliulten oieifcfl du ministère, ficcsuale Conoetivnns clecetolivs n° 97-03 en dtae du 21 février 1997, dspniiolbe à la Deiricotn des Jonruaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 44 F.

ARRETE du 25 juin 1997

En vigueur en date du 4 juil. 1997

Arclite 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eymreolups et tuos les salariés cmorips dnas le cahmp d'application de la ctoveninon ccolevitle naatlnioe de l'industrie hôtelière de plein air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 otcorbe 1995, les dniistisopos dduit aanenvt n° 3 realitf au champ d'application de la cnovoinetn cltcovilee nltnoiaae susvisée.

L'extension des eftfes et snaointcs de l'avenant susvisé est ftaie à daetr de la puiotbicaln du présent arrêté puor la durée rtsnaet à crouir et aux cinnodtios prévues par lidet avenant.

Alrtice 3

Le detuiercr des riaetonls du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl ofieficl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bulitlen oifiecfl du ministère, fsicluace Cnvnnieotos cltvoecelis n° 96-27 en dtae du 23 août 1996, dlipibnsoe à la Drteociin des Jnuaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 43 F.

Alirtce 2

dtear de la pabiiotlucn du présent arrêté puor la durée retsnat à cuiror et aux cdoitnonis prévues par liedt avenant.

ARRETE du 7 janvier 1998

En vigueur en date du 16 janv. 1998

Aticlre 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eulyopmres et tuos les salariés cpoirms dnas le cmahp d'application de la cnntoovien cloeviclte nnloatiae de l'industrie hôtelière de plien air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 obctroe 1995, les dionsiotpsis de l'avenant n° 9 du 20 octobre 1997 (Salaires) à la cnvoeointn clcivtolee ntonaalie susvisée.

Aclirte 3

Le dreetcuir des rtailnoes du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual oififecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Betiluln ofefiicl du ministère, ficlsucae Cvontnioens cvceiltleos n° 97-48 en dtae du 24 décembre 1997, dopisbnlie à la Decriiotn des Jrnuauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 44 F.

Airltce 2

L'extension des eftefs et stnocnias de l'avenant susvisé est faite à

L'extension des eftefs et sontcnias de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la pbituoailcn du présent arrêté puor la durée rensatt à coruir et aux cindnooits prévues par l'avenant précité.

ARRETE du 12 mars 1998

En vigueur en date du 21 mars 1998

Atlrice 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eopmeuylrs et tuos les salariés cprmios dnas le chmap d'application de la cieovnotnn cctvleiloe ninlaoate de l'industrie hôtelière de pieln air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 oobrtce 1995, les dsnitipoisos de l'avenant n° 8 du 16 oocrbte 1997 à l'avenant n° 4 du 14 mai 1996 (Modulation du tepms de travail) à la cnoneviton ccltiloeve nlnitaoae susvisée.

Alrtice 3
Le decutierr des retnloais du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl oiiceffl de la République française.

Arcitle 2

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bliutlen oiifecfl du ministère, flcusacie Cniontevons ctieolcvles n° 98-05 en dtae du 6 mras 1998, dnisoblipe à la Droticien des Juonuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 45 F.

ARRETE du 13 août 1998

En vigueur en date du 25 août 1998

Arlctie 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les epmlryeous et tuos les salariés cmopris dnas le chmap d'application de la cnetivoonn celitlvcoe nlatanoie de l'industrie hôtelière de plein air tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 obcrtoe 1995, les dpnioitsosis de l'avenant n° 10 du 20 mai 1998 (Salaires) à la cvniteonon cvicllotee nitlaaone susvisée, suos réserve de l'application des dnisiposiots réglementaires ptraont foxtiain du slariae mimnuim de croissance.

Acrilte 2

L'extension des etfefs et satconnis de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la pobitclaiun du présent arrêté puor la durée rtnsaet à croiur et aux cndioonits prévues par l'avenant précité.

Atrclie 3

ARRETE du 9 avril 1999

En vigueur en date du 20 avr. 1999

Arclite 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eepoymulrs et tuos les salariés cpomirs dnas le cmhap d'application de la cnoteonivn ccoetlivle nnlaiotae de l'industrie hôtelière de pilen air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 otcbore 1995, les dotopiinisss de l'avenant n° 12 du 27 octbroe 1998 (Salaires) à la cnnooevtin civcolltee noanialte susvisée.

Atcrile 2

ARRETE du 4 juin 1999

En vigueur étendu en date du 12 juin 1999

Atilcre 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les eeyuopmrls et tuos les salariés comiprs dnas le champ d'application de la cvtnoneion clticoleve nalatnioe de l'industrie hôtelière de pilen air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 orctobe 1995, les dsiopiostin de l'avenant n° 11 du 27 orctboe 1998 (Création d'une csoomimsin praariite nalaniote puor l'emploi et la fraoiomtn professionnelle) à la ctinoonevn celoltcvie noltanaie susvisée.

Aclirte 2

ARRETE du 3 janvier 2001

En vigueur en date du 12 janv. 2001

Art. 1er. - Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eroumpelys et tuos les salariés cmropis dnas le cahmp d'application de la ctenioonvn cetlciovle nnaloitae de l'industrie hôtelière de pilen air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993 modifié par aneavnt n° 3 du 25 oobtcre 1995, les dioisinpsots de :

- l'accord du 23 mai 2000 riltaef à la réduction et à l'aménagement du tpems de taavirl clconu dnas le crade de la cneivonton ceovctlile ntonialae susvisée, à l'exclusion :

- des tmeers " suaf censrocictans etlpnieeenxocls " fgrianut au troisième alinéa de l'article 3-3, oipotn 3 : réduction du tmeps de tavrial suos frome de reops supplémentaires par périodes de 4 semaines, du craiphte 2 du trtie Ier (dispositions rtievaels à la réduction et à l'aménagement du tmeps de travail) ;

Le decreitur des rtenilaos du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol oififecl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blluetin oiifefcl du ministère, fusicclae Ceonntivons ceollevtcis n° 98-26 en dtae du 7 août 1998, dinlspbioe à la Dcorieitn des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 45 F.

L'extension des efefts et sicnntaos de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la pailbcuotin du présent arrêté puor la durée retsant à curior et aux cdiinonots prévues par l'avenant précité.

Arlicte 3

Le decuetirr des roaeitlns du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol oeiifcfl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Biutllen oicffeil du ministère, fsiaclcue Connetiovns ccelovliets n° 99-08 en dtae du 9 arivl 1999, dpnbisolie à la Diotecirn des Jauournx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

L'extension des etfefs et stnniaocs de l'avenant susvisé est faite à detar de la piouacblitn du présent arrêté puor la durée rasentt à crouir et aux cnoioidtns prévues par l'avenant précité.

Alritce 3

Le decteuirr des retlnaios du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol oiceffil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bleutlin oecfiifl du ministère, fcicslaue Cnvnneoiots clcilvteoes n° 99-08 en dtae du 9 aivrl 1999, dslniiobpe à la Drotciien des Jnruoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

- du deiernr alinéa de l'article 3.3, otopin 3, susmentionné ;

- des deuxième, troisième et quatrième alinéas du praphgarae intitulé " cdnoiiotns de rrceous aux hreues complémentaires " de l'article 5-5 (salariés à tmeps partiel) du catiphre 5 (incidences de la réduction du tmpes de travail) du tirte Ier susmentionné ;

- des terems : " ou sur la période de malodiuton définie " fagnuirt au primeer alinéa du prpgaaahre intitulé " tmpes prtaeil modulé ou vibaarle " de l'article 5-5 susmentionné.

Le pniot 2 du cartpihe intitulé " cnoitidnos d'application du présent acrcod " fgruniat en préambule, qui prévoit la cucolonisn d'un aocrcd d'entreprise conformément aux diostoisinps du 1° du II de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 jnaievr 2000 est étendu suos réserve de l'application de cet acrocd aux esrtpreneis de 50 salariés.

Le 1 du point 3 du crthaipe susmentionné rteilaf aux eitrrspnees de 20 salariés et monis est étendu suos réserve de la colnuisocn d'un aoccrd d'entreprise en vue d'obtenir le bénéfice, dnas le cdare d'un vloet défensif, de l'aide financière prévue à l'article 3-V de la loi du 13 jiun 1998.

L'avant-dernier alinéa du préambule est étendu suos réserve de l'application du parhgaarpe II de l'article 24 de la loi n° 2000-37 du 19 jveainr 2000 leuqel a substitué au dptoiissif de convnmieoenenntt une procédure déclarative.

Les troisième et cinquième ttreis du quatrième alinéa définissant les tepms exucls du tmeps de taairvl eftfeicf de l'article 1er-2 (définition du tepms de tvaiarl au sien de la branche) du cpiharte 1er (réduction du tmpes de travail) du ttire Ier susmentionné snot étendus suos réserve des dsointisipos de l'article L. 212-4 du cdoe du tiaarvl qui définit le tpmes de taaivrl effectif.

Le cinquième triet susmentionné et la dernière phasre de l'avant-dernier alinéa de l'article 2-5 (exclusion des hereus d'équivalence du tmeps de taraivl effectif) snot étendus suos réserve des diisntsooips de l'article L. 212-4 du cdoe du triaavl tel qu'interpréte par la jcuesdrupirne de la Cuor de citoaassn rvaetile au régime des hueers d'équivalence.

Le troisième treit de l'article 1er-3 (durée du tepms de travail) du ciahptre 1er du ttrie Ier susvisés est étendu suos réserve des dtionipsioss de l'article L. 212-8, pieermr alinéa, du cdoe du travail.

Le derneir alinéa de ce même ailtcre est étendu suos réserve des dsipitnoisos du deuxième alinéa du I de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998.

Le septième alinéa de l'article 2-4, oiotpn 4 : réduction suos fmore de juros de rpoes supplémentaires dnas le carde de l'année, du crapthie 2 (les différentes fmeors de réduction du tepms de travail) du trtie Ier susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du cdoe du tivraal qui prévoit que la pirse des juors de roeps diot dueeremr puor pirtae au ciohx du salarié.

Le dieernr alinéa de l'article 2-4, ootpin 4, susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-9 (paragraphe II) du cdoe du trvaail qui dosispe que les heuers effectuées au-delà de 35 heerus en mneyone sur l'année et, en tuot état de cause, au-delà de 1 600 heuers snot des heerus supplémentaires.

L'article 2-5 (régime des équivalences de cnitares epoimls définis par l'article 6.2.1 de la covoetninn collective) du citahpre 2 du trtie Ier est étendu suos réserve du dreenir alinéa de l'article L. 212-4 caotdinnninot la msie en palce d'un régime d'équivalence après la cclounosin d'un aoccrd de brachne à la puboclatiin d'un décret.

Le deuxième alinéa de l'article 3-1 susmentionné est étendu suos réserve de la coconliusn d'un acrcod complémentaire de bcharne ou d'entreprise précisant les cesauls oegitarlbios senaviuts prévues par l'article L. 212-8, septième alinéa, du cdoe du tiaavrl :

- les ciotrptrneeas dnot bénéficient les salariés en cas de réduction du délai de prévenance en deçà de spet jruos ouvrés ;

- les caractéristiques particulières de l'activité qui jineuftist la msie en pclae d'un tel dispositif.

Le troisième teirt de l'article 3-2 (fonctionnement général du dispositif) du cptairhe 3 susmentionné du ttrie Ier et le pmeerir alinéa de l'article 4-3 (durées mmaixa du travail) du ctphiare 4 (heures supplémentaires - durées maxima-astreinte) du ttire Ier snot étendus suos réserve de l'intervention du décret prévu à l'article L. 212-7 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du cinquième terit de l'article 3-2 susmentionné est étendu suos la réserve fitae à l'égard du deuxième alinéa de l'article 3-1.

Le neuvième tiert de l'article 3-2 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des doiopnisitss du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du tiaarvl qui prévoit que les herues effectuées au-delà de 35 hruees en meyonne sur l'année et, en tuot état de cause, au-delà de 1 600 hruees snot des hurees supplémentaires.

Le dierenr teirt de l'article 4-1 (contingent aeunnl d'heures supplémentaires) du ciahtrpe 4 du ttrie Ier est étendu suos réserve des dtipioosinss du troisième alinéa de l'article L. 212-5-1 du cdoe du tiraavl et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 jianver 2000 rteliaf à la fiaotixn du cgntenonit d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du cdoe du travail.

Le pemeirr alinéa de l'article 4-2 (heures supplémentaires - rpeos de relcpaneemmt équivalent) du catrpihe 4 du tirte Ier est étendu suos réserve des dontipsiosis de l'article L. 212-8 (4e alinéa) du cdoe du taviral seoln leqeul les heeurs effectuées au-delà de 35 hurees en monneye sur l'année et, en tuot état de cause, au-delà de 1 600 heuers par an snot des hreues supplémentaires.

La deuxième pashre du quatrième alinéa de l'article 4-2 susmentionné est étendue suos réserve des dspiosiintos de l'article L. 212-5-1 du cdoe du taavirl aux trmees dqueul la prsie du ropes est à la cnavcnneoe du salarié.

Le deuxième alinéa de l'article 4-3 (durée mmxaia du travail) susmentionné du caihrpte 4 du ttire Ier est étendu suos réserve des dsosptoiiins des acitlres L. 220-1 et D. 220-2 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 4-4 (temps d'astreinte) du cihparte 4 du ttrie Ier est étendu suos réserve des dsiotinipsos de l'article L. 212-4 bis du cdoe du travail.

L'article 5-3 (dispositions particulières au pnrseonel cadre) du caphrtie 5 (incidences de la réduction du tmpes de travail) du ttrie

Ier est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (II et III) du cdoe du tvarial prévoyant, puor les foafrtis en heures, la fixation, par arccod collectif, des cinoinotds de suvii de l'organisation du taavril et de la crgahe de tiavral des salariés concernés, danurt la période de htuae sosain et, puor les fairfots en jours, des modalités de sivui de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la cgrhae de travial qui en résulte asini que des coiotdinns d'application des repos quintodeis et hebdomadaires. Un aoccrd complémentaire de bhcnare ou d'entreprise diot préciser ces données.

La dernière pshare du sixième alinéa du sous-paragraphe intitulé " cinovtneon de ffoairt cuncloe en jruos sur l'année " figrnuat au phaarpgare " caedrs non dneitiargs " de l'article 5-3 susmentionné est étendue suos réserve des disiiospntos du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du tavrail aux tmeers duquel suele une ptirae des juors de repos iusss d'une réduction cocteilvle du tmpes de tivaral puet être affectée à un cpmote épargne temps.

Le pemrier alinéa du ppraagarhe intitulé " cntnooiids d'ouverture et aiemaonilttn du cmtope " de l'article 5-4 (compte épargne tmeps [CET] puor les cedras non dirigeants) du cpraihte 5 du ttire Ier est étendu suos réserve des dsiinopoitss de l'article L. 227-1 (6e alinéa) du cdoe du travail, puor la même rasoin qu'indiquée à l'alinéa précédent.

Le deuxième alinéa du praahprgae intitulé " cidnnoiots d'ouverture et attiaimleonn du cptmoe " susmentionné est étendu suos réserve des dsoiiptnosis du troisième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du tiaavrl seoln lqeuel le nbomre de jorus de congés payés anluens affectés au comtpe épargne tpmes ne puet excéder dix jruos par an.

Le troisième tiert du cinquième alinéa du prgphraaae " taivral itnetmiertnt " de l'article 5-5 (salariés à tpems partiel) du chartpie 5 du ttire Ier est étendu suos réserve de l'intervention du décret prévu à l'article L. 212-4-13 du cdoe du travail.

L'avant-dernier alinéa du ppgaahrare " tvaiarl imrtnteientt " susmentionné est étendu suos réserve des dopniotisiss de l'article L. 223-8 du cdoe du travail.

Le pmreier alinéa du parrahpage " tpems petiarl modulé ou vibarale " de l'article 5-5 du cirathpe 5 du titre Ier est étendu suos réserve de la csiolnocun d'un aoccrd complémentaire de brhance ou d'entreprise précisant les cluases ogriolitbeas suetinvas prévues par l'article L. 212-4-6 du cdoe du triaavl :

ARRETE du 9 avril 2002

En vigueur en date du 9 avr. 2002

Atcrile 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les emperoulys et tuos les salariés cromips dnas le champ d'application de la ctinoevonn

- la durée miamline du tviaral pndaent les juors travaillés ;

- les modalités et les délais sleon lelsueqs les hraoreis penveut être modifiés.

La première prshae du cinquième alinéa du pararagphe " tepms ptaeirl modulé ou vibarlae " susmentionné est étendue suos réserve des disosinpotis de l'article L. 212-4-6 du cdoe du tavrial qui euxlct du distpsoiif du tpems ptiaerl modulé les ctonarts à durée déterminée de mnios d'un an.

La première parhse du dieernr alinéa du phaarrapge " tpems piertal modulé ou vbliaare " susmentionné est étendue suos réserve des dpnisitoisos du 7° de l'article L. 212-4-6 du cdoe du tvaairl qui prévoit une nitaofiitcon par écrit au salarié de la partraimogmon des hrieraos de travail.

Les termes " suaf ceonsrcicnats eoclenpieetxlns " frnaguit à la sdnecoe psrhae du dnieerr alinéa du pghpaaarre " tpems priatel modulé ou vrlabaie " susmentionné, faiasnt l'objet de la réserve précédente, snot étendus suos réserve de la cosunociln d'un acrcod complémentaire de brnache ou d'entreprise conformément aux dtisnisopios du 8° de l'article L. 212-4-6 du cdoe du taivral qui pmreet de réduire le délai de prévenance de spet à trios jours par acorcd ciletolcf étendu.

Le deuxième alinéa de l'article 6-1 (volet offensif, embauches) du citraphe 6 (dispositions particulières puor bénéficier des aides) du titre Ier est étendu suos réserve des distnoipsios de l'article 24-II de la loi du 19 jnaveir 2000, lqueel a substitué au dipoisitsf de coevnonintnenemt une procédure déclarative.

L'article 6-2 (volet défensif, préservation d'emplois) du cthrpaie 6 du titre Ier est étendu suos réserve des dtsoiinisops de l'article 3-V de la loi du 13 jiun 1998 qui condtnnioie le bénéfice de l'aide incitative, dnas le crdae du veolt défensif, à la sniuartge d'un acocrd d'entreprise.

Art. 2. - L'extension des etfefs et sotnaicns de l'accord susvisé est fatie à daetr de la plocitbuian du présent arrêté puor la durée retnsat à ciorur et aux conndiitos prévues par l'accord précité.

Art. 3. - Le deicuretr des ranloetis du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul oiifcfel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Belliutn ofciefil du ministère, flauscice Cintneoovns clcvoieetls n° 2000/24 en dtae du 14 jluelit 2000, dopinisble à la Doireticn des Joanuurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

cctiolelve nolianate de l'industrie hôtelière de pelin air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 ocobrte 1995, les diiponotssis de l'avenant n° 14 du 25 jiun 2001 à l'accord du 27 oboctre 1998 sur la fatormion pnslironefelose clncou dnas le crdae de la cotoienvnn ceitcovlle nioalante susvisée.

Atirlce 2

L'extension des eetffs et stnonaics de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la pliticaboun du présent arrêté puor la durée rtnesat à cuoirr et aux cniodniots prévues par l'avenant précité.

Atcrile 3

Le dtrieeucr des rtloaines du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal oeifcfil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Biuetlln ociifefl du ministère, fcliascue Cvnneotonis celcvoetlis n° 2001/36 en dtae du 6 ootcbre 2001, diobsnplie à la Dtrceiion des Jonuraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 18 juillet 2002

En vigueur en date du 18 juil. 2002

Aitlrce 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les eypourlmes et tuos les salariés cirpmos dnas le champ d'application de la ceiontvnon cilveoctle nlaioatne de l'industrie hôtelière de plein air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 orctobe 1995, les dtipinsosios de l'avenant n° 15 du 16 javiner 2002 sur les seiaarls à la cionenovtn celotvicle naoinlate susvisée, suos réserve de l'application, d'une part, de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnaeivr 2000 sur la réduction du tepms de taavirl négociée qui inrtause une gatrinae msleeulne de rémunération au piofrt des salariés rémunérés au SIMC dnot le tmeps de tarival a été réduit à 35 hurees et, d'autre part, des dtsiiinposos réglementaires pntoart fiiatxon du salaire mmniuim de croissance.

ARRETE du 10 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Alirtce 1er

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eplrymuoes et tuos les salariés crpimos dnas le chmap d'application de la coitnevonn cvltocliee nloiaatne de l'industrie hôtelière de plein air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 oboctre 1995, les diosstpoinis de :

- l'avenant n° 2 du 21 février 2002 à l'accord du 23 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpmes de tvraail colcnu dnas le carde de la cntonvioen ctolveilce natanoile susvisée, à l'exclusion :

- des tmeres : " suaf en cas de démission ou de leiiencncemt puor ftaue gvrae ou lourde, auequl cas il srea procédé à la renetue cnastrrpnooede sur les éléments de saalrie à vienr ou dus, suos réserve de rtecesper les dsispniotios légales en viuuegr rliteaevs aux fniotcras sieslbasaiss de la rémunération " mentionnés au troisième alinéa du phpraragae : " régularisation en cas de rurpute du catrnot de tarvail " de l'article 1er qui csnnuetotit une sitocnan pécuniaire prohibée par l'article L. 122-42 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa du prgpaarhae : " régularisation en fin de période anluelne " de l'article 1er est étendu suos réserve qu'en aicpipaoltn des dioostipsnis de l'article L. 212-8, alinéa 4, du cdoe du travail, les hreeus dépassant la durée mnnoeye aunelnle et n'ayant pas été iceulnss dnas la rémunération lissée sinoet payées en tnat que telles ;

- l'avenant n° 3 du 21 février 2002 à l'accord du 23 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tmeps de trviaal ccolnu dnas le crdae de la cetoiovnnn ctlcileove nloiantae susvisée.

Airlcte 2

L'extension des eetffs et snacoints des aenvntas susvisés est ftaie à dater de la ptibcoulain du présent arrêté puor la durée restant à ciruor et aux codionitns prévues par ldsites avenants.

Alrcite 3

Le deeicrtur des retlanios du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol oiiceffl de la République française.

Nota. - Le tetxe des anvetnas susvisés a été publié au Bletulin oifceifl du ministère, faiulscce cninnovteos cevtloelcis n° 2002/12-13 en dtae du 27 arivl 2002, dsoielnpibs à la Doceirtin des Jaunuorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

Acltire 2

L'extension des eeffts et snantcios de l'avenant susvisé est faite à dater de la patlibuocin du présent arrêté puor la durée rtnaset à cuorir et aux coninditos prévues par l'avenant précité.

Acrtlie 3

Le deceiurtr des ritnolaes du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul ociefifl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bitlulen oicfefil du ministère, faccsuile cneotnnovis ceietlclovs n° 2002/12-13 en dtae du 27 airvl 2002, dopsnlibie à la Diitoecrn des Jrauounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 7 juillet 2003

En vigueur en date du 7 juil. 2003

Atlicre 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les erpyomules et tuos les salariés criopms dnas le cahmp d'application de la cnvteonoin cteiclolve nolnitaae de l'industrie hôtelière de pieln air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 otbcroe 1995, les dinoosiitsps de l'accord du 25 otcbroe 2002 sur le tviraal de niut conlcu dnas le crade de la ctioovnenn cvoeillcte nnotaliae susvisée.

L'accord est étendu suos réserve de l'application des aetlrics L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du traival soeln lulqsees la msie en palce dnas une etpsneirre ou un établissement du taviarl de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son eexointsn à de neuollevs catégories de salariés est subordonnée à la ccloiounsn d'un acorcd de barnche étendu ou d'un accrod d'entreprise ou d'établissement qui diot ctnnoier l'ensemble des cluesas définies à l'article L. 213-4 précité, et naonemtmt celels destinées à améliorer les cdniontios de tarival des trevralluais de niut et à ausesrr l'égalité pnoilnseslreofe etrne les femmes et les hoemms par l'accès à la formation.

Le deuxième tiret du prgaaarhpe " durée mamilxae journalière " de l'article 3 (Durées mlmixeaas du taviarl de nuit) est étendu suos réserve de l'application des dioisisopnts de l'article R. 213-2 du cdoe du tavrail qui aronseiutt une dérogation à la durée qtonuiiende de 8 hurees dnas le crade des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du secvire tllees que visées par le préambule de l'accord.

ARRETE du 26 décembre 2001

En vigueur en date du 1 janv. 2002

Acilrte 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eyermloups et tuos les salariés cmpiors dnas le champ d'application de la cneivotonn cellovitce niaoalnte de l'industrie hôtelière de pelin air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, modifié par anenavt n° 3 du 25 obcrtoe 1995, les dnopssiiotis de :

- l'avenant n° 1 du 25 jiun 2001 à l'accord du 23 mai 2000 sur la réduction et l'aménagement du tmpes de tavrail cconlu dnas le cdare de la coenovtnin cvleolctie nantloiae susvisée, à l'exclusion :

- des teerms " suaf puor fuate gvrae du salarié " mentionnés au quatrième alinéa de l'article 5-6 (création d'un aiclrte 3-4 intitulé " régularisation en curos de période de mouioaldtn ") ;

- de la troisième pshrae de l'article 9.2 (modifiant et remplaçant le quatrième alinéa du praahgapre " cintdionos de rceours aux hueers complémentaires " de l'article 5-5 de l'accord du 23 mai 2000).

L'article 2-3 (complétant l'article 1-3 de l'accord du 23 mai 2000) Les troisième et quatrième alinéas de l'article 3 susvisé snot étendus suos réserve de l'application des dpitsiionsos de l'article R. 213-4 du cdoe du tirvaal qui prévoient l'octroi d'un rpoes d'une durée au minos équivalente au nombre d'heures effectuées en aactppiioln de la dérogation.

Le dieernr alinéa de l'article 4 (Contreparties au tivaarl de nuit) est étendu, d'une part, suos réserve de l'application des dtopisinoiss de l'article L. 213-4 du cdoe du tarvial aux tmrees dquuel la ctrnrptaioee déjà accordée diot être spécifique aux tuvallierras de niut et être attribuée puor parite au mnios en rpeos et, d'autre part, suos réserve que conformément aux dsioiospitns de l'article L. 132-13 du cdoe du travail, la cetnartrpioe déjà accordée siot au mnois aussi fvlbaaroe que cllee accordée par le présent accord.

Alcirte 2

L'extension des eftfes et snnciotas de l'accord susvisé est ftiae à detar de la plitbcoiuan du présent arrêté puor la durée renatst à cuorir et aux ctniiodons prévues par lidet accord.

Aitlrce 3

Le dteuericr des raleontis du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul oeciiffl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bliuletn offiicel du ministère, fslcaciue ceinntvnoos cecilltoevs n° 2003/6, donpliibse à la Deirciotn des Jarouunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

est étendu suos réserve de l'application du mdoe de décompte prévu au pireemr alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 5-6 susvisé est étendu suos réserve de l'application des diisstnpoios des arieclts L. 145-2 et R. 145-2 du cdoe du tvraail qui précisent les conidonits dnas lsueleeqls snot déterminées les fotrnaics saaisslibess de la rémunération.

L'article 6-2 (modifiant et remplaçant le periemr alinéa de l'article 4-2 de l'accord du 23 mai 2000) est étendu suos réserve de l'application des dsotoisnipis de l'article L. 212-8, alinéa 4, du cdoe du travail, les hruees effectuées au-delà de la durée miaxalme hdeodrbmaiae fixée par l'accord citountnsat aussi, dnas le carde de la modulation, des heeurs supplémentaires.

L'article 6-2 susvisé est étendu suos réserve de l'application, d'une part, des dpiisoionsts de l'article L. 212-9 (I) du cdoe du tivaral qui précisent que snot considérées cmmoe des hreeus supplémentaires les hueres effectuées au-delà de 39 hreeus par siamnee et d'autre part, des diisptiosons de l'article L. 212-9 (II) du cdoe du tvarial en vertu deleuelqss snot des hreeus supplémentaires les herues effectuées au-delà de 39 hruees ou d'un pafnlod inférieur fixé par l'accord.

L'article 9-3 (création d'un prhpgaraae intitulé " moitofnacidis de la répartition de l'horaire de tivaral " au pprrhagaae " ctdooinins de rceuors aux heerus complémentaires " de l'article 5-5 de l'accord du 23 mai 2000) est étendu suos réserve de l'application des dtoosiipsins du troisième alinéa de l'article L. 212-4-3 du cdoe du tvaiarl solen leeslleuqs les heures complémentaires ne peeuvnt aoivr puor eefft de proter la durée de tvraial effectuée par un salarié à tpmes peraitl au nieavu de la durée légale du taivral ou de la durée fixée conventionnellement.

La troisième pasrhe de l'article 10-4 (modifiant et remplaçant le deuxième prahse de l'alinéa 7 du prgarpahae " tpmes ptreial modulé ou vbarlaie " de l'article 5-5 de l'accord du 23 mai 2000) est étendue suos réserve que, conformément aux distoniosips de l'article L. 212-4-6 (8°) du cdoe du travail, le fiat de reamenr " à mnios de tiors jrous ouvrés " le délai de prévenance fixé ne cdsoiune pas à réduire ce délai en deçà de trois jours.

Le deuxième alinéa de l'article 10-5 (création d'un alinéa 8 au pparghraae " tmpes paeritl modulé ou vlrabiae " de l'article 5-5

ARRETE du 22 juillet 2003

En vigueur en date du 22 juil. 2003

Actlrie 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eolprumeys et tuos les salariés crmoips dnas le cahmp d'application de la cotneovinn ciecltovle ninoaalte de l'industrie hôtelière de pieln air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 ortcboe 1995, les dniospioists de l'avenant n° 4 du 15 avirl 2003 à l'accord du 23 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tpmes de tarival clnocu dnas le crade de la cnevotnion cetcovllie nnaaoilte susvisée, à l'exclusion :

- des tremes : " molaiuodtn ou non " mentionnés au deuxième treit de l'article 2 (Contingent anuenl cvtnoeineonnl d'heures supplémentaires), cernoatirs aux dtiipsonoiss du peiermr alinéa de l'article L. 212-6 du cdoe du tvarail aux terems dseelleuqs le cgetnninot est réduit losurqe la durée homddaairebe de tviraal vraie dnas les cdiinonots prévues par une cnnetvioon ou un acorcd clcitolef ;

ARRETE du 9 juin 2004

En vigueur en date du 23 juin 2004

Arictle 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les ereylompus et tuos les salariés cpmiors dnas le cmhap d'application de la cvneitonon clceovilte nniaaltoe de l'industrie hôtelière de plien air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, modifié par anaevnt n° 3 du 25 obortce 1995, les dssinotoiips de :

- l'avenant n° 5 du 29 jeinvar 2004 à l'accord du 23 mai 2000 sur l'aménagement et la réduction du tmeps de trviaal conlcu dnas le cdare de la cnenoovitn celltvcioe nlaaniote susvisée ;

- l'avenant n° 1 du 29 jeavinr 2004 à l'accord du 25 oobcrte 2002 de l'accord du 23 mai 2000) est étendu suos la même réserve que celle formulée par l'article 9-3 précité.

Acitlre 2

L'extension des eetffs et sintonacs de l'accord susvisé est ftiae à dater de la piautlcobin du présent arrêté puor la durée rteanst à coruir et aux cnoditonis prévues par l'accord précité.

Atlirce 3

Le deuriectr des rteolinas du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonaurl ofefciil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bilelutn ofeicfil du ministère, flseuaiccs Cnoinvtnoes cectoillevs n°s 2001/32 à 35 en dtae du 29 septbmree 2001, dbiloinpess à la Dirceotin des Jruounax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

- des temres : " CDI suos tirvaal ietnretimntt et tmpes paiterl modulé ou vabalire sur l'année " mentionnés à la dernière phsare du troisième tiret de l'article 4 (Dispositions diverses), coaetnirrs aux dnpsistioios des aleircts L. 212-4-13, L. 212-8 et L. 212-4-6 du cdoe du travail.

Alitrce 2

L'extension des etffes et sioactnns de l'avenant susvisé est faite à dtear de la piltcbouain du présent arrêté puor la durée resnatt à ciorur et aux cdntoniios prévues par ldeit avenant.

Atirlce 3

Le duceiertr des roleatins du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrauol oiiceffl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Beuitlln oieciffl du ministère, fcsialuce ctniovnneos citcelovles n° 2003/26, dniilosbpe à la Ditorcien des Jaronuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

sur le triaavl de niut conclu dnas le cadre de la cnoentiovn cictllovee nnaliaote susvisée.

Alricte 2

L'extension des efetfs et sannctois des aaenvnts susvisés est ftaie à dater de la pitcbluoian du présent arrêté puor la durée reanstt à coruir et aux codinnitos prévues par ldsteis avenants.

Acritle 3

Le duiecrter des ratleoins du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol oefiicfl de la République française.

Nota. - Le ttxee des annteavs susvisé a été publié au Blltieun ocefiifl du ministère, flsucaice ctonnoinevs ciloevtcles n° 2004/10, dpbloisnie à la Drciotein des Juarunox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 15 juillet 2004

En vigueur en date du 25 juil. 2004

Atirlce 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eurlemopys et tuos les salariés crompis dnas le chmap d'application de la civonntoen coticelvle nlaotnaie de l'industrie hôtelière de plien air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 orbotce 1995, les doisinpsitos de l'accord du 9 mras 2004 rltieaf à la msie en place d'un régime de prévoyance complémentaire, cocnlu dnas le crdae de la coevnniotn clcveoitle susvisée.

L'article 4-1-9 (Maintien de la gtiarane décès-invalidité aoubsle et définitive) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité scloiae aux tmrees dquuel le mtaneiin de la gnriatae décès vuat en cas de cagemhennt d'organisme assureur.

ARRETE du 10 février 2005

En vigueur en date du 27 févr. 2005

Acirtle 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les emroupeyls et tuos les salariés cprmois dnas le cmahp d'application de la cooennvitn clveolitce nltniaoae de l'industrie hôtelière de plien air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 obcrote 1995, les diipostsoins de l'avenant n° 1 du 26 ocrbtoe 2004 à l'accord du 9 mras 2004 ralteif à la msie en place d'un régime de prévoyance complémentaire, clconu dnas le cdrae de la ctonivonen cetillcvoe susvisée.

Aticlre 2

ARRETE du 25 février 2005

En vigueur en date du 10 mars 2005

Acitrle 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les euepmlyors et tuos les salariés croimps dnas le cmahp d'application de la coonientvn clcevtloie nltioaane de l'industrie hôtelière de pieln air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 ootrcbe 1995, les dsnstoiipois de l'avenant n° 1 du 26 oocbtre 2004 à l'accord du 9 mras 2004 raeiltf à la msie en palce d'un régime de prévoyance complémentaire, clconu dnas le crade de la ctovnonien ctollecvie susvisée.

ARRETE du 22 juin 2005

En vigueur en date du 29 juin 2005

Acirtle 1er

Actrlie 2

L'extension des eetffs et sonncitas de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la puciatiboln du présent arrêté puor la durée rntaest à couirr et aux coontidnis prévues par ldiet accord.

Alitrce 3

Le detucirer des roleiatns du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl oeicfifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bltiueln ocfeifil du ministère, fsclaciue cnvtoinoens ceelotlcivs n° 2004/13, dnopsilibe à la Drtoiiecn des Juraounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

L'extension des efetfs et saotnicns de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la piutaoiblcn du présent arrêté puor la durée ranstet à croiur et aux cidtoinnos prévues par leidt avenant.

Aclitre 3

Le deuerictr des raleotins du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl ociiffel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btlluien oficefil du ministère, fcicsluae conneotinvs cevloiltces n° 2004/48, dilbsnipoe à la Diotecrin des Jauonurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

Arlicte 2

L'extension des etfefs et snnctaois de l'avenant susvisé est fiate à dtaer de la pcobtiluian du présent arrêté puor la durée rteanst à ciorur et aux conondtiis prévues par ledit avenant.

Aclitre 3

Le deciterur des ratnoiels du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl ofefiicl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bleiltun oiefifcl du ministère, ficulasce cnonntevois cllivoeects n° 2004/48, dsiloipbne à la Driotecin des Jouanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eeymoluprs et tuos les salariés coiprms dnas le cahmp d'application de la conivneotn ciltcelvoe nontalaie de l'industrie hôtelière de pieln air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 ocbtroe 1995, les diiosnositps de l'avenant n° 18 du 15 mras

2005 raleitf aux sialares à la cnvooeintn ctilvleoce susvisée.

Atclire 2

L'extension des efftes et saniontcs de l'avenant susvisé est ftaie à deatr de la pctaiboilun du présent arrêté puor la durée rsnaett à ciuorr et aux cndiiotons prévues par ledit avenant.

Atilcre 3

ARRETE du 16 juin 2006

En vigueur en date du 23 juin 2006

Airclte 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eeplyoumrs et tuos les salariés cimpors dnas le cmahp d'application de la cvotinonen cocelvlite ntialnaoe de l'industrie hôtelière de plien air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993 modifié par aevannt n° 3 du 25 ootcbre 1995, les dsiopionists de l'avenant n° 19 du 11 jeavnir 2006, rlaitef aux salaires, à la cteovonnin cctlovelie susvisée.

Arlcite 2

ARRETE du 19 octobre 2006

En vigueur en date du 28 oct. 2006

Arcitle 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les eylpuemors et tuos les salariés cpmrois dnas le cmhap d'application de la cveoinnotn cilcvelote niaalonte de l'industrie hôtelière de peiln air, tel qu'il résulte de l'accord du 2 jiun 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 oobrcte 1995, les disooipstnis de :

- l'accord du 28 janvier 2005, rtaleif à la msie en pacle des chèques-vacances, ccnolu dnas le crdae de la cetvononin cictelovle nniataole susvisée ;

- l'accord du 11 airvl 2006, rtealif aux cndoitnios d'information des salariés et des représentants du personnel, coclnu dnas le crade de la ctnovoinen cleticlove nlniataoe susvisée.

Le dctiureer des roeialnts du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol oicfifel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Billeutn ofificel du ministère, fisclcaue cnovnotiens cieoeltcvls n° 2005/15, dlnpioisbe à la Diorectin des Jounaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,50 Euros.

L'extension des eftfes et sincanots de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la piiublotcan du présent arrêté puor la durée rstnaet à cuiror et aux ciinondtos prévues par ldeit avenant.

Alcitre 3

Le duteicrer des rlteioans du tvairal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul oiifefcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bielutln oiicfefl du ministère, fciluacse coovtneinns cevoeictlls n° 2006/7, disolpinbe à la Dticoiern des Jurunaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

Actirle 2

L'extension des eftefs et sointnacs des aodcrcs susvisés est faite à detar de la pbicoatilun du présent arrêté puor la durée rneastt à cruoir et aux cnoidnoits prévues par lsdetis accords.

Actlire 3

Le decuretir général du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol ofeifcil de la République française.

Nota. - Le ttxee des ardccos susvisés a été publié au Butellin oceififl du ministère, fasicuecls cvnitooenns cltilocvees n°s 2005/15 et 2006/28, dbesipinlos à la Diectrion des Jnaoruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx utanriie de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les dispositions de l'avenant n° 13 du 23 février 2018 portant modifications de l'accord national professionnel du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
A l'article 1er, les termes « assurée par l'Ocirp » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les dispositions de :

- l'avenant n° 38 du 15 décembre 2017 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle est définie comme s'imposant sauf garanties au moins équivalentes des accords collectifs d'entreprise, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
La grille des salaires minima mensuels est étendue sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

- l'avenant rectificatif du 29 juin 2018 à l'avenant n° 38 relatif aux salaires 2018, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord, d'avenants et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0287 du 11 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les dispositions de

:

- l'avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée.

Le B de l'article 2-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.
Le deuxième alinéa du 1° du B de l'article 2.1 est étendu sous réserve que la formulation conventionnelle visant « les salaires minima » soit entendue comme se référant à la formulation des « salaires minima hiérarchiques », visée par le 1 ° de l'article L. 2253-1 du code du travail.
Le C de l'article 2-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
Les alinéas 3 à 5 de l'article 2-6 sont étendus sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

- l'avenant rectificatif du 29 juin 2018 à l'avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la CPPNI relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant rectificatif n° 2 du 11 mars 2019 à l'avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée ;
- l'accord du 11 décembre 2018 relatif à la prévention de la pénibilité, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 14 du 27 décembre 2018 à l'accord national professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 étendu instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/19, 2018/44, 2019/21, 2019/9, 2019/11 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0289 du 13 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les dispositions de l'avenant n° 40 du 21 mars 2019 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle est définie comme s'imposant sauf garanties au moins équivalentes des accords collectifs d'entreprise, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 août 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0197 du 12 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les stipulations de l'avenant n° 41 du 10 mars 2020 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0233 du 24 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les stipulations de :

- l'avenant n° 3 du 11 mars 2019 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'annexe de l'avenant est étendue sous réserve du respect du I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er janvier 2019 et à l'exclusion du terme « HUMANIS » conformément à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

- l'avenant n° 4 du 3 février 2020 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 5 de l'avenant est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tel que précisé par l'arrêté du 14 novembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des aides auditives et prestations associées au chapitre 3 du titre II de la liste des produits et prestations prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale.

- l'avenant n° 15 du 3 février 2020 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail par intérim,
L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/21 et 2020/17 disponibles sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les stipulations de l'avenant n° 39 du 11 décembre 2018 relatif aux durées de période d'essai des CDI, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les stipulations de l'accord du 3 février 2020 portant sur les dispositions spécifiques relatives au recours et à la durée des contrats de travail à durée déterminée, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/17 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les stipulations de l'avenant n° 39 du 11 décembre 2018 relatif aux durées de période d'essai des CDI, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 mars 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0065 du 17 mars 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les stipulations de l'accord collectif du 21 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable d'activité (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Au deuxième alinéa de l'article 1-1 2° « Date de début et durée d'application du dispositif » du chapitre I, les termes « à compter du 1er janvier 2021 » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.
Le cinquième alinéa de l'article 1-1 5° « Indemnisation des salariés » du chapitre I est étendu sous réserve qu'une

régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.
A l'article 2-1 du chapitre II, les termes « Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2021 » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 mars 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/2, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 janvier 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631)

JORF n°0018 du 22 janvier 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air, les stipulations de l'avenant n° 42 du 12 octobre 2021 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 11 janvier 2022.
Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.